

**KAJIAN PERSEPSI PEKERJA TERHADAP TAHAP AMALAN BUDAYA
KESELAMATAN DAN KESIHATAN PEKERJAAN DI ROADCARE (M) SDN
BHD**

SYED HAAMID SAGGAFF BIN SYED MOHAMAD

Tesis Sarjana Ini Dikemukakan

Sebagai Memenuhi Sebahagian Daripada Syarat Penganugerahan Ijazah Sarjana

Sains Keselamatan dan Pengurusan Kesihatan

UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

2014

**KAJIAN PERSEPSI PEKERJA TERHADAP TAHAP AMALAN BUDAYA
KESELAMATAN DAN KESIHATAN PEKERJAAN DI ROADCARE (M) SDN
BHD**

SYED HAAMID SAGGAFF BIN SYED MOHAMAD

UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

2014

PERMISSION TO USE

In presenting this dissertation/ project paper in partial fulfillment of the requirements for a postgraduate degree from Universiti Utara Malaysia, I agree that the University Library make a free available for inspection. I further agree that permission for copying of this dissertation/ project paper in any manner, in whole or in part, for scholarly purpose may be granted by my supervisor(s) or, in their absence by the Dean of Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business. It is understood that any copying or publication or use of this dissertation/ project paper or parts thereof for financial gain shall not be given to me and to Universiti Utara Malaysia for any scholarly use which may be made of any material from my thesis/ dissertation/ project paper.

Request for permission to copy or make other use of materials in this dissertation/ project paper, in whole or in part should be addressed to:

Dean of Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business

Universiti Utara Malaysia

06010 UUM Sintok

Kedah Darul Aman

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti tahap persepsi staf Roadcare (M) Sdn Bhd terhadap keselamatan dan kesihatan (K & K) di tempat kerja. Responden bagi kajian ini terdiri daripada 105 orang responden. Dalam menjalankan kajian ini, kaedah soal selidik telah digunakan sebagai instrumen utama bagi mendapatkan data. Data yang diperolehi dianalisis secara deskriptif menggunakan kekerapan, peratusan dan indeks purata untuk mengenalpasti tahap persepsi responden terhadap K & K. Manakala, bagi melihat hubungan antara faktor demografi dan tahap persepsi responden terhadap K & K, pekali Korelasi Pearson telah digunakan. Hasil kajian menunjukkan bahawa staf Roadcare (M) Sdn Bhd mempunyai tahap persepsi yang memuaskan terhadap K & K apabila mencatatkan min skor keseluruhan 3.5. Aspek-aspek persepsi staf terhadap K & K yang dikaji ialah komitmen pihak pengurusan, penglibatan pekerja, latihan dan pendidikan, komunikasi dan prestasi keselamatan. Penilaian terhadap faktor-faktor dominan yang mempengaruhi tahap persepsi staf Roadcare (M) Sdn Bhd dalam aspek K & K pekerjaan pula menunjukkan bahawa faktor latihan dan pendidikan adalah merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi tahap persepsi responden terhadap K & K. Kajian ini mendapati bahawa bagi meningkatkan lagi tahap persepsi staf Roadcare (M) Sdn Bhd terhadap K & K maka seharusnya pihak pentadbiran Roadcare (M) Sdn Bhd perlulah memperbanyakkan program latihan, menambah kempen-kempen kesedaran tentang K & K dan mengadakan program-program K & K secara berterusan ataupun berkala kepada staf yang bertugas di kawasan berisiko tinggi.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the level of perception among Roadcare (M) Sdn Bhd staff towards safety and health at the workplace. The sample consists of 105 respondents. In conducting this study, questionnaires were used as the main instrument for obtaining data. Data were analyzed descriptively using frequencies, percentage and mean index in order to determine the level of perception of respondents towards safety and health. To examine the relationship between demographic factors and the level of respondents perception towards safety and health, the Pearson Correlation was used. The results showed that Roadcare (M) Sdn Bhd staff had a satisfy level of perceptions on the safety and health based on their overall mean score of 3.5. Aspects of the staff's level of perception towards safety and health that were studied were management commitment, employee involvement, training and education, communication and safety performance. Futher evaluation showed that the dominant factors that influenced the level of perception of Roadcare (M) Sdn Bhd staff with regards to safety and health were training and education. This study concludes that in order to raise the level of perception towards safety and health, the Roadcare (M) Sdn Bhd's administration should increase the number of training programmes, safety and health awareness campaigns, offer continuous or periodic safety and health programmes for staff involved in high risk area.

PENGHARGAAN

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang

Alhamdulillah, bersyukur ke hadrat Allah S.W.T kerana dengan limpah kurnia dan rahmat-Nya dapat saya melaksanakan kajian dan penulisan saya ini. Ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada pihak yang telah menghulurkan sokongan, bantuan, kerjasama dan nasihat sama ada secara langsung atau tidak di dalam menjayakan penulisan ini.

Setinggi-tinggi penghargaan dan jutaan terima kasih kepada penyelia saya, Profesor Madya Ab Aziz bin Yusof di atas bimbingan, nasihat dan tunjuk ajar yang membina sepanjang proses pelaksanaan projek dan penulisan ini dilakukan.

Untuk rakan-rakan seperjuangan di dalam program Sarjana Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan juga tidak dilupakan di atas dorongan, tunjuk ajar dan nasihat kalian. Semoga jasa baik kamu semua diberkati Allah S.W.T.

KANDUNGAN

Muka Surat

Certification of Thesis Work	iii
Permission to Use	iv
Abstrak	v
Abstract	vi
Penghargaan	vii
Kandungan	viii
Senarai Jadual	xii
Senarai Rajah	xiii
Senarai Singkatan	xiv
Senarai Lampiran	xv

BAB 1 PENDAHULUAN

1.0	Pengenalan	1
1.1	Pernyataan Masalah	4
1.2	Persoalan Kajian	9
1.3	Objektif Kajian	10
1.3.1	Objektif Umum	10
1.3.2	Objektif Khusus	10
1.4	Skop Kajian	11
1.5	Batasan Kajian	11
1.6	Model Penyelidikan	13
1.7	Definisi Operasi	
1.7.1	Keselamatan	14
1.7.2	Tempat Kerja	15

1.7.3	Budaya Keselamatan	16
1.7.4	Komitmen Pengurusan	17
1.7.5	Penglibatan Pekerja	17
1.7.6	Komunikasi Keselamatan	18
1.7.7	Latihan dan Pendidikan	19
1.8	Kepentingan Kajian	22
1.9	Kesimpulan	23

BAB 2 SOROTAN KARYA

2.1	Pengenalan	24
2.2	Budaya Keselamatan	24
2.2.1	Definisi Budaya Keselamatan	26
2.2.2	Konsep Budaya Keselamatan	28
2.3	Pembangunan Budaya Keselamatan	30
2.3.1	Komitmen Pihak Pengurusan	33
2.3.2	Penglibatan dan Komitmen Pekerja	37
2.3.3	Komunikasi	45
2.3.4	Latihan dan Pendidikan	47
2.3.5	Prestasi Keselamatan	50
2.4	Hubungkait Budaya Keselamatan ke atas Amalan Keselamatan	54
2.5	Rumusan	55

BAB 3 METODOLOGI

3.1	Pengenalan	56
3.2	Reka Bentuk Kajian	56

3.3	Kajian Literatur	57
3.4	Soal Selidik	58
3.5	Persampelan	59
3.6	Temubual	60
3.7	Instrumen	60
3.8	Kaedah Penganalisan Data	61
3.9	Hipotesis Kajian	65
4.0	Kesimpulan	65
BAB 4	DAPATAN KAJIAN	
4.1	Pengenalan	66
4.2	Latar Belakang Responden	66
4.2.1	Jawatan	67
4.2.2	Jabatan bertugas	68
4.2.3	Umur	69
4.2.4	Jantina	70
4.2.5	Tempoh perkhidmatan di Roadcare (M) Sdn Bhd	70
4.2.6	Tahap Pendidikan	71
4.3	Tahap Kesedaran Keseluruhan Terhadap Keselamatan dan Kesihatan	
4.3.1	Komitmen Pihak Pengurusan	73
4.3.2	Penglibatan Pekerja	75
4.3.3	Latihan dan Pendidikan	76
4.3.4	Komunikasi	78
4.3.5	Prestasi Keselamatan	79
	4.3.5.1 Analisis Pengurusan Keselamatan dan	

	Kesihatan Pekerja	81
4.3.5.2	Analisis Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerja	82
4.3.5.3	Kewujudan Sistem Keselamatan dan Kesihatan	83
BAB 5	PERBINCANGAN, CADANGAN DAN RUMUSAN	
5.1	Pengenalan	85
5.2	Perbincangan Dapatan Kajian	86
5.2.1	Tahap Persepsi Staf Roadcare (M) Sdn Bhd Terhadap Aspek Keselamatan dan Kesihatan	86
5.2.1.1	Penilaian Tahap Persepsi Staf Terhadap Keselamatan dan Kesihatan Secara Umum	87
5.2.1.2	Rumusan Analisis	88
5.3	Rumusan	88
5.4	Cadangan	88
5.4.1	Cadangan Kepada Organisasi	89
5.4.2	Cadangan Untuk Kajian Akan Datang	94
5.5	Kesimpulan	96
	RUJUKAN	97
	LAMPIRAN	118

SENARAI JADUAL

No	Tajuk	Muka Surat
Jadual 3.1	Permarkatan Item-item Skala Likert	63
Jadual 4.1	Taburan Responden Mengikut Jawatan	67
Jadual 4.2	Taburan Responden Mengikut Jabatan Bertugas	68
Jadual 4.3	Taburan Responden Mengikut Umur	69
Jadual 4.4	Taburan Responden Mengikut Jantina	70
Jadual 4.5	Taburan Responden Mengikut Tempoh Perkhidmatan	71
Jadual 4.6	Taburan Responden Mengikut Tahap Pendidikan	72
Jadual 4.7	Nilai Indeks Purata bagi Setiap Aspek	73
Jadual 4.8	Persepsi Responden Terhadap Komitmen Pihak Pengurusan	74
Jadual 4.9	Persepsi Responden Terhadap Penglibatan Pekerja	75
Jadual 4.10	Persepsi Responden Terhadap Latihan dan Pendidikan	77
Jadual 4.11	Persepsi Responden Terhadap Komunikasi	78
Jadual 4.12	Persepsi Responden Terhadap Prestasi Keselamatan	80

SENARAI RAJAH

No	Tajuk	Muka Surat
Rajah 1.1	Model Penyelidikan	13
Rajah 4.1	Kewujudan Polisi Keselamatan di Tempat Kerja	81
Rajah 4.2	Kewujudan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan	83
Rajah 4.3	Kewujudan Sistem Keselamatan dan Kesihatan	84

SENARAI SINGKATAN

AKKP	Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan
DOSH	Department of Occupational Safety and Health
NIOSH	Institut Keselamatan dan Kesihatan Pekerja
JKKP	Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan
K&K	Keselamatan dan Kesihatan
ILO	International Labour Organization
INSAG	International Nuclear Safety Advisory Group
FTSE	Financial Times Stock Exchange
CIDB	Construction Industry Development Board

SENARAI LAMPIRAN

No	Tajuk	Muka Surat
Lampiran 1	Soal Selidik	119

BAB 1

PENDAHULUAN

1.0 Pengenalan

Roadcare (M) Sdn Bhd adalah sebuah syarikat yang dinamik dan progresif yang lengkap dengan penyelesaian yang optimum kepada pelanggan. Syarikat ini memulakan operasinya pada Ogos 1999 sebagai sebuah anak syarikat milik HCM Engineering Sdn Bhd yang membawa bersama pengalaman yang luas dalam pembinaan kejuruteraan dan penyelenggaraan jalan.

Berdaftar dengan Lembaga Pembangunan Industri Pembinaan (CIDB), HCM berupaya untuk membida projek-projek di Malaysia dengan nilai yang tidak terhad kerana ia mempunyai kedudukan G7 dalam pembinaan kejuruteraan awam, pengkhususan dalam pembinaan jalan raya, laluan pejalan kaki dan kejuruteraan awam iaitu pakar dalam pembinaan bangunan dan penyelenggaraan am. Syarikat ini juga berdaftar sebagai kontraktor Bumiputera dengan PKK dan memegang lesen "Kelas A" , yang membolehkan ia membuat bidaan bagi projek-projek dengan nilai kontrak melebihi RM10 juta.

Antara projek-projek yang telah siap dijalankan pihak HCM Engineering ialah menaik taraf jalan dari Utan Aji, Perlis ke Changlun, Kedah pada 3 September 2001 - 15 September 2005 manakala projek yang masih dijalankan oleh HCM Engineering adalah merekabentuk, membina, memulih dan menaiktaraf Jalan Alor Setar-Kuala Nerang-Durian Burung, Kedah dengan nilai kontrak sebanyak RM 246, 200, 000.00.

HCM Engineering melalui anak syarikatnya Roadcare (M) Sdn Bhd telah dianugerahkan dengan 15 tahun kontrak konsesi penyelenggaraan jalan bermula Februari 2001 sehingga tahun 2016.

Kajian ini hanya memfokus tentang budaya keselamatan di tempat kerja Roadcare (M) Sdn Bhd di mana operasi dan servis utamanya banyak terdedah kepada bahaya trafik semasa melakukan kerja rutin seperti memotong rumput di bahu jalan dan penampalan lubang di jalanraya. Ianya juga terdedah kepada bahaya penggunaan mesin dan jentera semasa melakukan kerja membina, memulih dan menaiktaraf jalan. Keadaan ini mendedahkan pekerja kepada keadaan tapak projek yang sentiasa terdedah kepada risiko kemalangan, bencana dan wabak (Hayes, 1986; Bishop, 1994; CoVan, 1995; Mills, 2001; Root, 2005).

Budaya keselamatan adalah berkaitan dengan amalan keselamatan pekerja. Sistem pengurusan keselamatan yang baik sepatutnya berdasarkan kepada kesedaran bahawa keselamatan menjadi satu budaya dalam suatu industri yang melibatkan semua pihak (Gibb *et al.*, 2006). Budaya keselamatan dan sistem pengurusan yang berkesan seharusnya ditunjukkan kepada umum dengan sebaik mungkin sebagaimana urusan nilai persekitaran kerja yang selamat dan sihat (Wamuziri, 2006).

Budaya keselamatan dan kesihatan di dalam Roadcare (M) Sdn Bhd lebih berkaitan dengan sikap pekerja terhadap amalan keselamatan. Kajian mendapati bahawa kekurangan budaya keselamatan dalam firma disebabkan oleh persepsi pekerja yang negatif kepada komitmen pengurusan terhadap keselamatan (Mohd Saidin *et al.*, 2006a).

Cooper (1997), dengan penuh keyakinan menyatakan bahawa sesebuah firma boleh memanfaatkan polisi pengurusan keselamatan secara komersil melalui kaedah pembangunan amalan membangunkan budaya keselamatan. Kebanyakan firma telah mengakui kepentingan sumbangan budaya keselamatan yang cekap serta boleh mengawal kos operasi yang sedang berjalan dalam operasi semasa sesebuah firma (Dunne, 2000). Kajian ini akan membincangkan isu persepsi pekerja terhadap budaya keselamatan tempat kerja dan pengaruhnya ke atas amalan keselamatan.

AKKP 1994 yang dikuatkuasakan pada 24 Februari 1994, menggariskan panduan asas untuk menguruskan isu keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Tujuan akta ini diwujudkan adalah untuk memastikan keselamatan dan kesihatan serta kebajikan pekerja dilindungi daripada risiko keselamatan dan kesihatan.

Menurut Fong Chan Onn (2000), kesedaran terhadap aspek keselamatan pekerjaan adalah amat penting. Justeru, satu daripada perkara yang dititik beratkan oleh AKKP 1994 adalah untuk meningkatkan kesedaran para majikan dan pekerja di negara ini tentang pentingnya amalan keselamatan dan kesihatan pekerjaan.

Kedua-dua aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan perlu diberikan tumpuan khusus oleh organisasi. Kedua-dua aspek ini melibatkan kos langsung dan juga kos tidak langsung (Ivancevich, 2001). Kos langsung adalah seperti kos cuti sakit, kos pembayaran terhadap ketidak mampuan melakukan pekerjaan, kos penggantian terhadap pekerja yang mati atau cedera akibat kemalangan pekerjaan dan pembayaran pampasan kepada pekerja. Contoh kos tidak langsung pula adalah penurunan kadar produktiviti organisasi.

Ivancevich (2001) juga menjelaskan bahawa kemalangan, kecederaan, dan penderitaan yang dialami oleh pekerja bukan sahaja memberi kesan kepada pekerja tersebut sahaja malah kesannya turut dirasakan oleh majikan mereka.

Peranan pekerja adalah dengan mematuhi semua peraturan, arahan atau langkah tentang keselamatan dan kesihatan yang diperkenalkan oleh majikan. Seterusnya pekerja juga dikehendaki untuk memakai dan menggunakan pada sepanjang masa apa jua kelengkapan atau alat perlindungan diri yang disediakan oleh majikan bagi melindungi diri mereka daripada bahaya pekerjaan.

1.1 Pernyataan Masalah

Masalah berhubung dengan pelaksanaan keselamatan dan kesihatan pekerjaan bagi mengelakkan kemalangan di tempat kerja iaitu Roadcare (M) Sdn Bhd telah menjadi krisis besar di dalam organisasi. Ini kerana pada 11 Mei 2010 iaitu melibatkan projek mereka bentuk, membina, memulih dan menaiktaraf Jalan Alor Setar-Kuala Nerang-Durian Burung, Kedah di bawah anak syarikat HCM Engineering Sdn Bhd telah berlakunya kemalangan maut melibatkan pekerja di tapak kerja. Sewaktu kejadian dipercayai pekerja tersebut sedang tidur di bawah vibratory roller untuk dijadikan tempat berteduh daripada panas matahari. Operator mesin hanya menyedari telah melanggar mangsa selepas terdengar bunyi seperti melanggar sesuatu objek yang keras. Daripada kejadian yang berlaku, dapat kita lihat kesedaran dan komitmen di kalangan pekerja masih berada di bawah garis panduan dan undang-undang yang ditetapkan oleh

Akta Keselamatan dan Akta Kesihatan Pekerjaan (OSHA) 1994. Menurut Dilley dan Kleiner (1996); Dunne (2000); Barraclough dan Carnino (2003), isu berkaitan kemalangan di tempat kerja sememangnya isu besar yang melibatkan isu tingkah laku dan ia dikaitkan dengan budaya persekitaran.

Berdasarkan kajian oleh Alexender and Alexender Service Inc. (Palmer dan Jackson, 1991), 85 hingga 98 peratus dari kesemua kecederaan di tempat kerja disebabkan oleh amalan kerja yang tidak selamat. Semua urusan sebenarnya boleh dikawal sekiranya risiko dilihat dengan memberikan fokus kepada amalan atau kelakuan pekerja (Anonymous, 2000; Stewart, 2002). Kebanyakan kes kemalangan menggambarkan keadaan industri tersebut yang unik, melibatkan kelakuan manusia, tapak pembinaan yang menyukarkan kerja, budaya kerja yang tidak selamat, penggunaan jentera dan peralatan yang bahaya dan melibatkan prosedur yang pelbagai (Gibb *et al.*, 2006). Sememangnya telah menjadi budaya kerja pekerja menganggap pemakaian peralatan keselamatan akan mengurangkan produktiviti dan menyukarkan mereka melakukan kerja (Hollnagel, 2004). Arahan pemakaian peralatan keselamatan seperti yang telah disediakan oleh majikan sering tidak dipatuhi. Mereka beranggapan budaya kerja yang biasa adalah selamat dan tidak menimbulkan bahaya kepada mereka (Anonymous, 2006; Mohd Saidin *et al.*, 2006a). Keadaan ini berlaku mungkin disebabkan oleh faktor manusia, misalnya kekurangan latihan, penyeliaan kerja yang lemah, budaya kerja, perancangan kerja yang lemah dan cuai (Barrie dan Paulson, 1984). Berdasarkan kajian, terdapat tiga peringkat dalam usaha meningkatkan keselamatan, iaitu pertama tumpuan kepada peningkatan aspek kejuruteraan, kedua:

pendekatan sistem pengurusan keselamatan dan ketiga: fokus kepada perubahan tingkah laku yang menumpukan budaya kerja (Hale dan Hovden, 1998; Gibb *et al.*, 2006).

Budaya keselamatan adalah sumber kepada faktor yang menentukan keselamatan yang berguna untuk mengurus dan seterusnya meningkatkan keselamatan dalam organisasi (Dunne, 2000). Konsep ini telah digunakan untuk menerangkan nilai, norma, sikap dan kepercayaan yang dipegang secara kolektif ke arah keselamatan dalam organisasi (Williamson *et al.*, 1997; Cox dan Flin, 1998; Glendon dan Stanton, 2000). Budaya keselamatan dapat memandu tingkah laku pekerja dengan menunjukkan contoh kepada pekerja apa yang akan dihargai atau sebaliknya oleh organisasi.

Menurut Cooper dan Philips (1997), selain isu kualiti, isu meningkatkan keselamatan dalam organisasi melalui usaha membangunkan budaya keselamatan sangat dititikberatkan sebagaimana sistem pengurusan kualiti. Ini adalah kerana konsep budaya keselamatan lebih mudah untuk dilihat atau dinilai berbanding dengan budaya kualiti. Kemalangan di tempat kerja sebenarnya berpunca daripada kelemahan manusia yang berkaitan dengan sikap mementingkan diri, fokus yang silap, orang ramai mengatasi individu, meremehkan insiden nyaris, mementingkan tugas dan mengabaikan tanggungjawab dan tidak memahami apa sebenarnya keselamatan (Ismail, 2006).

Manakala menurut Thorpe dan Sumner (2004), budaya keselamatan perlu dibangunkan dalam organisasi sebagai satu kelebihan dalam sistem pengurusan kualiti organisasi. Salah satu langkah dalam memperkenalkan sistem pengurusan kualiti memerlukan konsensus antara pengurusan atasan dengan pekerja terhadap keperluan

budaya keselamatan. Ini menunjukkan usaha memperkenalkan budaya keselamatan dalam organisasi boleh memberikan kesan pengurangan yang ketara dalam jumlah kehilangan masa dan kemalangan kecil (ILO, 2005). Menurut Pot (2000), proses globalisasi yang berterusan ke arah strategi pekerjaan berdaya saing memerlukan pendekatan model 'praktik terbaik' dalam hubungan pekerjaan dengan pembangunan budaya kerja terbaik.

Menurut Geotsch (1999), budaya sesebuah organisasi dari segi semula jadinya bersifat tahan perubahan. Budaya terbina secara perlahan-lahan dalam jangka masa tertentu. Usaha untuk mengubah budaya sesebuah organisasi adalah seperti percubaan untuk menukar laluan arus. Apabila terbina, budaya itu akan terus kekal dan tugas ini jelas amat sukar (Fitzgerald, 2005).

Meskipun Roadcare (M) Sdn Bhd telah disahkan dengan ISO1900 dan ISO14001 mengenai Pengurusan Kualiti dan Pengurusan Alam Sekitar, namun begitu Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan masih lagi menghadapi masalah dalam perlaksanaan sistem pengurusan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.

Berdasarkan situasi yang dibincangkan di atas, tahap pelaksanaan pembangunan budaya keselamatan masih berada pada tahap yang tidak memuaskan. Sehubungan dengan itu, pembangunan budaya keselamatan dapat dibangunkan menerusi elemen sumber manusia yang ada dalam persekitaran organisasi itu sendiri menerusi budaya kerja dengan menjadikan budaya keselamatan sebagai satu amalan dalam pekerjaan (Dunne, 2000). Ini kerana menurut Lee (2003), budaya "kerja selamat dan sihat" di

tempat kerja adalah jawapan kepada cabaran dunia terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjaan.

Menurut Cooper (2002); Duffey dan Saull (2003); DeJoy *et al.* (2004), organisasi di seluruh dunia telah menunjukkan minat terhadap konsep “budaya keselamatan” sebagai panduan untuk mengurangkan risiko kemalangan yang bersaiz besar. Menurut Arant (2004), satu daripada kaedah yang berkesan dalam mengurangkan tuntutan ganti rugi pekerja, kemalangan dan kegagalan mencapai suatu matlamat adalah dengan pembangunan budaya keselamatan dalam organisasi. Model proses tersebut juga diharapkan dapat memudahkan usaha-usaha menyeragamkan amalan pengurusan keselamatan yang dilaksanakan oleh semua pihak yang terlibat dan seterusnya mengeratkan hubungan kerjasama di kalangan pekerja ke arah meningkatkan kualiti pekerjaan.

Keselamatan perlu menjadi komponen dalam keseluruhan perancangan perniagaan bagi setiap organisasi (Roughton, 1999). Bagi mencegah daripada berlakunya kecederaan, aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan merupakan tanggungjawab semua pihak termasuklah majikan dan pekerja. Pekerja mestilah sentiasa berwaspada semasa menjalankan tugas seharian bagi mengelakkan berlakunya kemalangan dan majikan perlu memastikan persekitaran pekerjaan adalah selamat dan mematuhi undang-undang yang ditetapkan. Justeru itu, salah satu daripada perkara yang dititikberatkan oleh AKKP 1994 adalah meningkatkan kesedaran para pekerja di negara ini tentang pentingnya budaya keselamatan dan kesihatan pekerjaan.

Hasrat daripada kajian ini adalah untuk mengkaji tahap kesedaran pekerja, persepsi dan tingkah laku terhadap budaya keselamatan di tempat kerja dan pengaruh kepada amalan keselamatan dalam usaha bagi mengelakkan kemalangan di organisasi Roadcare (M) Sdn Bhd.

Berdasarkan situasi yang dihadapi oleh kakitangan Roadcare (M) Sdn Bhd, peraturan keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang disediakan oleh pihak Roadcare (M) Sdn Bhd tidak boleh dipandang ringan. Lantaran itu, kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti sejauhmana mereka sedar tentang aspek keselamatan di tempat kerja.

1.2 Persoalan Kajian

Isu untuk cadangan kajian ini adalah untuk mengukur tahap persepsi terhadap budaya keselamatan di tempat kerja dan pengaruh mengenai amalan keselamatan pekerja di dalam organisasi. Berdasarkan perbincangan tentang permasalahan kajian yang lalu, beberapa persoalan kajian telah dibentuk sebagai panduan asas kepada keseluruhan pelaksanaan kajian ini. Persoalan-persoalan tersebut dihuraikan seperti berikut:

- i. Apakah tahap persepsi di antara komitmen pihak pengurusan dengan amalan keselamatan?
- ii. Apakah tahap persepsi di antara penyertaan pekerja dengan amalan keselamatan?
- iii. Apakah tahap persepsi di antara komunikasi dengan amalan keselamatan?

- iv. Apakah tahap persepsi di antara latihan dan pendidikan dengan amalan keselamatan.

1.3 Objektif Kajian

Tujuan kajian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik terhadap persepsi budaya keselamatan dan pengaruhnya ke atas amalan keselamatan di kalangan pekerja bagi mencegah kemalangan di dalam organisasi Roadcare (M) Sdn Bhd. Objektif dikategorikan kepada umum dan khusus.

1.3.1 Objektif Umum.

Objektif ini adalah untuk menilai persepsi pekerja terhadap budaya keselamatan di tempat kerja dan pengaruhnya ke atas amalan keselamatan dalam mencegah kemalangan di dalam organisasi. Kaji selidik itu bertujuan untuk menilai tahap persepsi mengenai budaya keselamatan dan pengaruhnya ke atas amalan keselamatan di kalangan pekerja di Roadcare (M) Sdn Bhd.

1.3.2 Objektif Khusus

Objektif khusus adalah untuk:

- i. Menentukan hubungan di antara komitmen pihak pengurusan dengan amalan keselamatan.
- ii. Menentukan hubungan di antara penyertaan pekerja dengan amalan keselamatan.
- iii. Menentukan hubungan di antara komunikasi keselamatan dengan amalan keselamatan.
- iv. Menentukan hubungan di antara latihan dan pendidikan dengan amalan keselamatan.

1.4 Skop Kajian

Skop kajian ini adalah merangkumi:-

- i. Kajian ini hanya difokuskan di Roadcare (M) Sdn Bhd.
- ii. Kajian ini meliputi tahap persepsi pekerja terhadap budaya keselamatan dan kesihatan untuk meningkatkan keselamatan di tempat kerja sahaja.

1.5 Batasan Kajian

Kajian ini hanya menggambarkan persepsi staf terhadap aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan di organisasi yang dikaji sahaja iaitu Roadcare (M) Sdn Bhd. Oleh itu, hasil

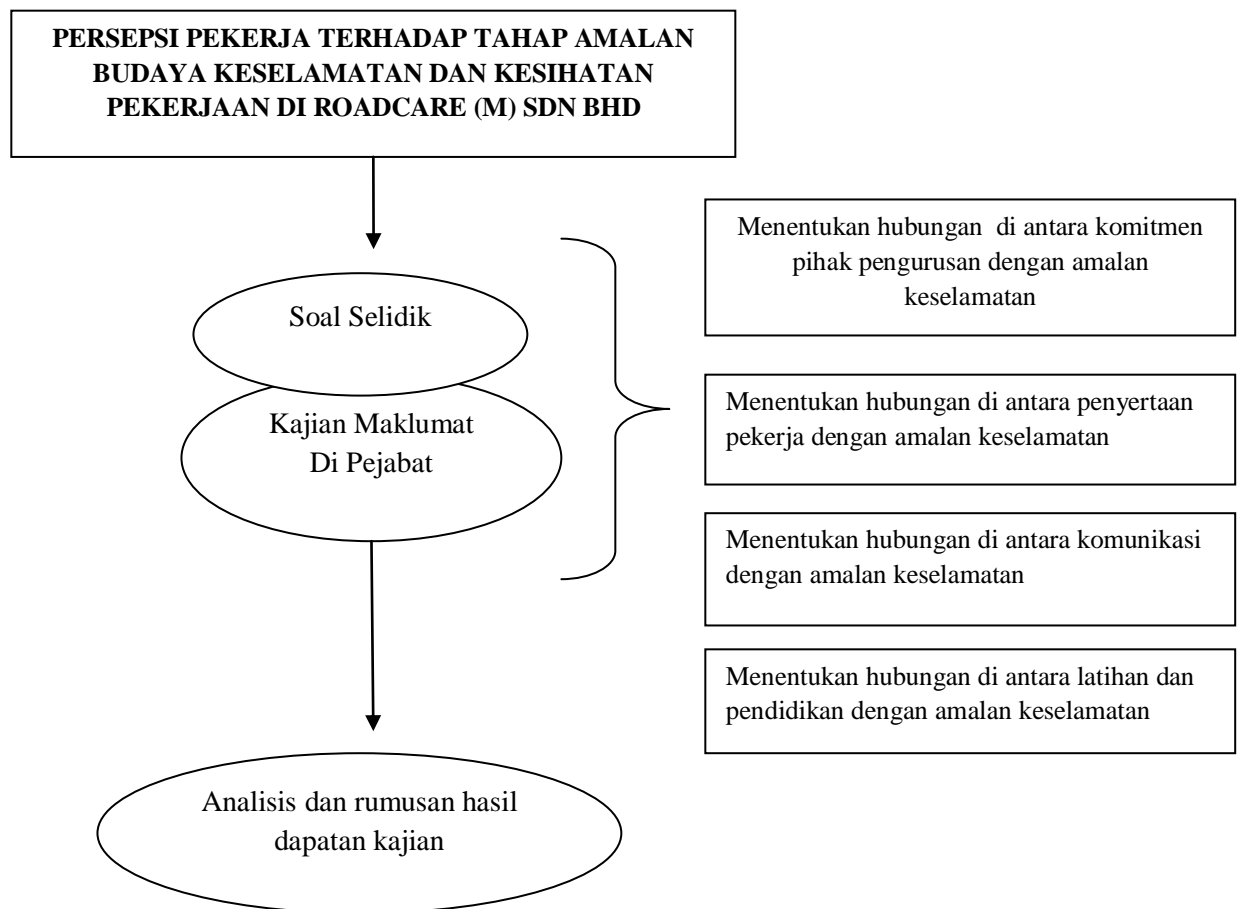
dapatan daripada kajian ini tidak boleh digeneralisasikan terhadap organisasi yang lain kerana terdapat perbezaan dari aspek misi, visi dan objektif organisasi tersebut selain perbezaan budaya, sikap dan persekitaran yang mampu untuk mempengaruhi tahap kesedaran staf sesebuah organisasi terhadap keselamatan pekerja.

Responden bagi kajian ini hanya terdiri daripada staf Roadcare (M) Sdn Bhd sahaja. Secara tidak langsung menyebabkan genaralisasi daripada kajian ini hanya boleh dilakukan terhadap keseluruhan staf yang bertugas di Roadcare (M) Sdn Bhd sahaja.

Selain itu, dalam kajian ini kesahihan dan ketepatan kajian hanya berdasarkan kepada jawapan yang diberikan oleh responden melalui borang soal-selidik yang diedarkan. Oleh itu, kebolehpercayaan dapatan kajian ini adalah amat bergantung kepada kejujuran dan keikhlasan responden dalam menjawab setiap persoalan yang dikemukakan. Kajian yang dijalankan juga mungkin benar pada masa kajian dijalankan dan mungkin tidak benar pada masa-masa lain.

1.6 Model Penyelidikan

Penyelidik ingin memperkenalkan Model Penyelidikan berikut yang akan digunakan dalam kajian ini. Model bagi kajian ini telah dibentuk berdasarkan objektif dan matlamat kajian ini.



Rajah 1.1

Model Penyelidikan

1.7 Definisi Operasi

1.7.1 Keselamatan

Dalam konteks tempat kerja, Institut Keselamatan dan Kesihatan Pekerja (NIOSH) mentakrifkan keselamatan sebagai suatu persekitaran pekerjaan yang bebas dari segala bahaya kemalangan dan ancaman kesihatan bukan setakat kepada orang yang bekerja tetapi juga kepada orang awam yang mungkin terjejas kerana aktiviti kerja yang dijalankan. Keselamatan juga bermakna mengelakkan kemalangan terutamanya yang menyebabkan kecederaan fizikal (NIOSH, 2000).

Menurut Smith (2003), keselamatan boleh dikategorikan sebagai keperluan yang sangat penting dalam sesuatu perniagaan. Keselamatan di tapak kerja merupakan salah satu penentu kejayaan sesuatu projek. Penggunaan jentera dan peralatan yang selamat di tapak kerja menggambarkan moral pekerja yang tinggi, penghasilan produktiviti yang tinggi serta kerosakan yang minimum. Pelaksanaan proses dan sistem untuk kejayaan keselamatan akan membangunkan budaya keselamatan dan seterusnya menjamin keselamatan tempat kerja selain keselamatan pekerja. Persekitaran kerja yang selamat akan meningkatkan motivasi pekerja untuk bekerja dengan lebih baik.

Selain itu, menurut Davies and Tomasin (1996) pula, keselamatan ialah keadaan yang bebas daripada risiko yang berbahaya. Ini adalah berkaitan dengan bahaya yang boleh mendatangkan kecederaan fizikal dan risiko terhadap kesihatan dalam jangkamasa tertentu. Kesihatan pula ditakrifkan sebagai keadaan tubuh badan atau minda yang berada dalam keadaan baik atau tidak baik (OHSAS 18002).

Mondy dan Noe (1996) pula mentakrifkan keselamatan termasuklah melindungi pekerja daripada kecederaan akibat kerja yang ada hubungan dengan keselamatan. Kesedaran perlu diberi kepada pekerja mengenai kepentingan keselamatan menerusi beberapa pendekatan iaitu mewujudkan sikap dan persekitaran psikologikal untuk mempromosikan kepentingan keselamatan dan membangunkan serta mengekalkan keadaan kerja yang selamat (Mondy dan Noe, 1990).

Ivancevich (2001) pula mengatakan bahawa keselamatan mencakupi dua elemen yang utama iaitu kebebasan daripada kemalangan dan kecederaan serta kawalan ke atas kehilangan atau kerugian yang berpunca daripada kemalangan.

Justeru itu, dalam konteks kajian ini keselamatan merujuk kepada (NIOSH, 2000) dan Ivancevich (2001) sebagai satu persekitaran kerja yang selamat dan bebas daripada sebarang risiko untuk berlakunya kemalangan yang menyebabkan kecederaan mental dan fizikal.

1.7.2 Tempat Kerja

Menurut Ramlan (1997) tempat kerja adalah merupakan lokasi atau tempat di mana aktiviti pekerjaan dijalankan.

Menurut definisi dari Seksyen 3 AKKP 1994, tempat kerja ertinya premis tempat orang bekerja atau premis yang digunakan bagi penyimpanan loji atau bahan.

Dalam konteks kajian ini, tempat kerja ialah di mana staf Roadcare (M) Sdn Bhd bertugas iaitu persekitaran yang berisiko tinggi.

1.7.3 Budaya Keselamatan

Wilbert dan Itoigawa (2001) memberikan definisi budaya keselamatan sebagai hasil nilai, sikap, persepsi, kecekapan dan corak tingkah laku individu dan kumpulan yang menentukan komitmen pengurusan keselamatan dan kesihatan dalam suatu organisasi.

Menurut Kamus Dewan (1989) budaya ialah cara hidup yang merangkumi cara bertindak, berkelakuan dan berfikir serta hasil kegiatan yang berupa kebendaan dan kerohanian sesuatu masyarakat, tamadun, peradaban, kemajuan, akal budi dan lain-lain.

Manakala menurut Collins English Dictionary (1979) budaya bermaksud idea, kepercayaan, nilai dan pengetahuann yang diwarisi yang merupakan landasan tindakan sosial yang dikongsi bersama.

Pelbagai definisi yang diberikan oleh penyelidik, ternyata bahawa istilah budaya merangkumi pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, undang-undang, adat istiadat, sistem kemasyarakatan dan agama.

1.7.4 Komitmen Pengurusan

Komitmen bukanlah suatu objek atau sifat yang nyata untuk diterangkan secara langsung. Ianya merupakan suatu konstruk yang mempunyai pengertian apabila dikaitkan dengan sesuatu ciri atau beberapa perkara yang berkaitan (Meyer dan Allen, 1991 dalam Culverson, 2002).

Definisi komitmen yang diberikan oleh John dan Taylor (1999) menyatakan bahawa komitmen dijemakan dengan merujuk kepada usaha dan kerja keras yang ditunjukkan oleh seseorang pekerja itu. Bennett dan Durkin, (2000) pula menyatakan bahawa kepuasan kognitif terhadap perhubungan kerja, sekaligus kesetiaan seseorang pekerja itu terhadap organisasi akan menjelmakan komitmen. Culverson (2002) pula mengaitkan komitmen dengan keinginan untuk terus bekerja di sesebuah organisasi itu.

Kesimpulannya, komitmen boleh didefinisikan sebagai kerelaan seseorang pekerja untuk menjadi sebahagian daripada organisasi dan memberikan khidmat lebih lama lagi kepada organisasi tersebut.

1.7.5 Penglibatan Pekerja

Menurut Locke dan Schweiger (1979) dan Wagner (1994) dalam Komal dan Tahir (2007), penyertaan pekerja umumnya ditakrifkan sebagai suatu proses di mana pengaruh antara individu-individu dari hirarki yang berbeza amalan pengurusan yang

menglibatkan pengurus dan pekerja bawahan dalam memproses maklumat, membuat keputusan dan penyelesaian masalah.

Seorang pekerja boleh ditakrifkan sebagai seseorang di dalam perkhidmatan yang terikat kontrak yang tersurat atau tersirat, lisan atau bertulis, di mana majikan mempunyai kuasa atau hak untuk mengendalikan dan mengarahkan pekerja tentang bagaimana pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja (Kamus Hukum Black, 1979). Seorang pekerja mampu memberikan sumbangan tenaga kerja dan kemahiran untuk menjayakan sesebuah organisasi. Secara khusus, seorang pekerja adalah setiap orang yang digajikan oleh majikan untuk membuat kerja (Anon, 2010).

Pekerja adalah sumber manusia atau tenaga buruh yang diambil melalui proses pengambilan dan pemilihan berdasarkan pada pengalaman, pendidikan, kemahiran dan kelayakan seperti yang dikehendaki oleh organisasi (Fisher, 1993).

Kesimpulannya, penyertaan pekerja boleh didefinisikan sebagai suatu proses di mana pengaruh antara individu-individu dari hirarki yang berbeza amalan pengurusan yang melibatkan pengurus dan pekerja bawahan dalam memproses maklumat, membuat keputusan dan penyelesaian masalah.

1.7.6 Komunikasi Keselamatan

Komunikasi boleh ditakrifkan sebagai satu proses perpindahan maklumat, perasaan, idea dan fikiran seseorang individu kepada individu atau sekumpulan individu yang lain. Ia

merupakan proses interaksi yang bererti antara hidupan dan merangkumi perbuatan menghantar matlumat dan proses untuk bertukar-tukar maksud supaya dapat menghasilkan pemahaman. Komunikasi boleh mengambil bentuk, baik secara lisan mahupun tidak, misalnya bahasa gerak-geri, bahasa isyarat, sentuhan, hubungan mata, dan penulisan (Bennett. T, 2001).

Menurut James A.F. Stoner & Charles Wankel (1989) komunikasi ialah cara manusia berhubung yang melibatkan pengertian atau maksud yang dikongsi, dengan syarat mereka perlu bersetuju dengan definisi istilah-istilah yang digunakan berdasarkan sesuatu yang simbolik seperti isyarat, huruf, nombor, dan perkataan yang melambangkan atau menyerupai idea-idea yang dapat menyampaikan maksud.

Kesimpulannya, komunikasi ialah seni memindahkan maklumat, idea, dan sikap daripada seseorang kepada seseorang (Sulaiman Masri, 1997).

1.7.7 Latihan dan Pendidikan

Kebanyakan definisi latihan adalah menjurus kepada konteks organisasi di mana kebiasaan keperluan latihan ini diberikan kepada individu yang perlu diperbaiki sama ada daripada aspek tingkah laku mahupun pengetahuan. Dalam konteks organisasi atau dunia pekerjaan, Dessler (1997) menyatakan latihan sebagai satu proses mengajar pekerja-pekerja baru dengan kemahiran asas yang diperlukan semasa melakukan kerja mereka. Melalui latihan ianya dapat memenuhi keperluan semasa individu dan organisasi.

Bagi Nadler (1983), latihan merupakan aktiviti organisasi yang bertujuan untuk memperbaiki prestasi pekerja masa kini. Latihan memberi persediaan dan pembelajaran kepada pekerja untuk melakukan kerja dengan lebih cekap dan berkesan. Latihan yang berkesan akan memberi kebaikan kepada pihak organisasi seperti akan menjadikan kerja lebih efektif, motivasi pekerja sentiasa berada di tahap yang memuaskan dan akhirnya akan meningkatkan *output* dan keuntungan organisasi.

Kenneth (1994) menyatakan sesebuah organisasi yang memberi latihan kepada pekerja menunjukkan organisasi tersebut mengambil berat dan bertanggungjawab terhadap pekerja mereka. Ini akan mendorong pekerja untuk memberikan tindakan positif kepada organisasi dengan berusaha memberi sumbangan untuk mencapai matlamat organisasi. Beliau menegaskan bahawa dengan aktiviti latihan boleh mengubah tingkah laku seseorang pekerja terutamanya dalam bidang pengetahuan, kemahiran dan sikap.

Bennett (1995) pula mendefinisikan latihan sebagai perkembangan sistematik pola-pola tingkah laku, sikap, pengetahuan atau kemahiran yang diperlukan oleh seseorang individu supaya ianya dapat melaksanakan sesuatu tugas dengan sebaik-baiknya. Marshall (1986) pula berpendapat bahawa latihan adalah sebagai satu proses sistematik yang bertujuan mengubah tingkah laku seseorang. Tujuan utama adalah untuk menjadikan individu pekerja lebih berpengetahuan, berkemahiran dan memiliki ciri-ciri kelakuan yang baik.

Selain itu, John McDonald menghuraikan perbezaan pendidikan diantara masyarakat primitif dengan masyarakat moden. Pengertian pendidikan dalam masyarakat

primitif ialah latihan vokasional dan pelajaran adat resam dan kepercayaan, disampaikan melalui tunjuk ajar dengan secara tidak langsung daripada keluarga dan pergaulan dengan orang dewasa. Manakala pengertian pendidikan bagi masyarakat moden pula merupakan latihan khusus kemahiran dan memperolehi ilmu pengetahuan yang penting iaitu disampaikan melalui pengajaran secara langsung daripada guru yang berilmu tinggi serta mempunyai kemahiran mengajar.

John Dewey pula mengatakan bahawa pendidikan adalah satu proses perkembangan individu. Menurut beliau, pendidikan merupakan usaha mengatur ilmu pengetahuan untuk menambahkan lagi pengetahuan semula jadi yang ada padanya, supaya dapat hidup dengan lebih berguna dan lebih selamat lagi.

Atan Long pula di dalam bukunya bertajuk “Psikologi Pendidikan” memuatkan di dalamnya beberapa pandangan mengenai pendidikan yang telah dikemukakan oleh beberapa sarjana dan ilmuan Islam. Antaranya ialah; Syed Muhammad Qutb menyatakan bahawa pendidikan adalah proses membentuk manusia secara menyeluruh dan seimbang. Menurut beliau, tujuan utama pendidikan ialah untuk memperkembangkan potensi intelek, fizikal, emosi dan rohani manusia ke arah tahap kesempurnaan.

Mok Soon Sang (1991), di dalam bukunya “Pendidikan di Malaysia” merumuskan bahawa pendidikan ialah suatu proses atau aktiviti yang berusaha untuk memperkembangkan fizikal, intelek, sosial dan emosi seseorang individu serta menambahkan kemahiran, kebolehan, pengetahuan dan pengalaman supaya dapat memberi kegembiraan, faedah dan kemajuan dalam kehidupannya, membantu dan

mendorongnya bertindak dengan cara yang lebih sihat bagi faedah diri sendiri serta masyarakat, bangsa dan negaranya.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, pengkaji merumuskan bahawa latihan adalah merupakan aktiviti yang dilakukan oleh sesebuah organisasi untuk meningkatkan kemahiran, pengetahuan dan kebolehan setiap pekerja dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi. Bukan sahaja prestasi kepada diri pekerja itu sendiri, malah kepada organisasi dengan cara peningkatan prestasi, peningkatan kualiti perkhidmatan dan pertambahan produk serta keuntungan yang berlipat ganda. Manakala pendidikan berupaya mengubah corak kehidupan seseorang ahli dalam sesebuah Negara. Melalui pendidikan juga dapat membentuk masyarakat yang berakhlak tinggi, berpengetahuan luas, bijaksana dalam membuat keputusan, dan tegas dalam mengendalikan emosi seterusnya dapat memacu kegemilangan dan kecemerlangan sesebuah Negara.

1.8 Kepentingan Kajian

Keselamatan merupakan suatu perkara yang penting untuk diamalkan dan dipraktikkan di tempat kerja. Hasil kajian ini diharapkan akan memberi manfaat dalam:

- i. Meningkatkan budaya kerja yang lebih baik serta menerapkan kesedaran tentang betapa pentingnya amalan keselamatan semasa melakukan kerja.

- ii. Memberikan sumbangan dan panduan kepada pihak Roadcare (M) Sdn Bhd dalam proses penambahbaikan strategi pengendalian, penyelenggaraan serta perancangan yang selamat.

1.9 Kesimpulan

Dalam bab ini, perbincangan tertumpu kepada latar belakang kajian, profil organisasi, pernyataan masalah, objektif kajian, kenyataan hipotesis dan batasan kajian.

BAB 2

SOROTAN KARYA

2.1 Pengenalan

Ulasan Karya mengkaji semula laporan penilaian maklumat yang berkaitan bagi tajuk yang dipilih kajian. Kajian semula ini perlu menerangkan ringkasan, penilaian dan menjelaskan laporan penilaian. Ia perlu memberi asas teori untuk penyelidikan dan membantu untuk menentukan sifat penyelidikan.

Ulasan karya ini bermula dengan memberi idea yang umum dan ringkas umum tentang karya yang dibincangkan iaitu konsep-konsep penting yang digunakan semasa kajian, latar belakang ringkas mengenai budaya keselamatan dan amalan keselamatan pekerja.

2.2 Budaya Keselamatan

Budaya keselamatan merupakan satu budaya yang baik untuk diterapkan di tempat kerja bagi menggalakkan keperihatinan pekerja terhadap amalan keselamatan kepada semua pekerja dan orang lain. Budaya keselamatan merupakan suatu kebiasaan yang menjadi satu set yang spesifik, kepercayaan dan pegangan, peraturan, sikap dan amalan di dalam organisasi. Antara langkah bagi memupuk budaya keselamatan termasuklah penghargaan, pengambilan, peranan pengurusan dan polisi (Turner, 1991). Budaya keselamatan dan kesihatan pekerjaan boleh ditakrifkan sebagai satu set kepercayaan, sikap dan amalan

teknikal sosial yang berkaitan pada tahap minimum terhadap pendedahan kepada individu, di dalam dan di luar organisasi terhadap keadaan yang berkaitan dengan bahaya atau kemalangan (Radhlinah, 2000).

Merujuk kepada 'Tragedi Bhopal' di utara Bhopal, India pada tahun 1984. Bencana ini berlaku pada 2-3 Disember 1984 akibat kebocoran 42 tan metrik gasmetil isosianat (MIC) dari kilang racun serangga Union Carbide di bandar Bhopal, Madhya Pradesh, India. Akibatnya sekitar 500,000 orang terdedah kepada pencemaran udara. 2,259 terbunuh serta-merta dan binatang bergelimpangan. Kerajaan Madhya Pradesh mengesahkan sejumlah 3,787 mati berhubungan kebocoran gas itu. Budaya keselamatan yang kurang dititikberatkan serta kerosakan sistem keselamatan penggera dan kelalaian mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh Union Carbide.

Selain dari itu, pada tahun 1934 'Tragedi Hawk' s Nest 'mengorbankan sebahagian besar pekerja lombong iaitu sekitar 2,000 orang disebabkan oleh penyakit silikosis yang tersebar melalui pendedahan debu silikon di tempat kerja penggalian terowong di Gauley, Virginia. Menurut laporan penyiasatan, kerajaan mengenalpasti bahawa kelalaian majikan berhubung keselamatan dan aspek kesihatan adalah punca kemalangan tersebut. Antara kemalangan besar yang lain dan kegagalan analisis keselamatan ialah kebakaran bawah tanah King Cross di London dan letupan platform minyak Piper Alpha di Laut Utara (Cox & flin, 1998, Pidgeon, 1998).

Tumpahan minyak Teluk Mexico 2010 (juga dirujuk sebagai tumpahan minyak *Deepwater Horizon* atau tumpahan minyak BP) berlaku pada 20 April 2010 jam 10

malam selepas satu letupan pada pelantar carigali minyak *Deepwater Horizon* di luar pantai Louisiana di Teluk Mexico. Tumpahan minyak ini dianggap tumpahan luar pantai terbesar dalam sejarah A.S. dan antara tumpahan minyak terbesar di dunia. 11 daripada 126 pekerja pelantar mati manakala 17 lagi cedera. Pada 15 Julai 2010, BP menyatakan yang kebocoran itu telah dihentikan dengan menutup kepala telaga yang terbabit, walaupun terdapat risiko perubahan tekanan besar boleh menyebabkan kebocoran baru di dasar laut.

Pendapat mengenai sikap pekerja sebagai penyebab kemalangan dipersetujui oleh Rogers (1995) yang membuktikan kajian mendapati 90 peratus dari kecederaan di tempat kerja adalah disebabkan oleh sikap pekerja, amalan kerja atau tingkahlaku dan budaya kerja. Menurut Hofmann (2005), dalam banyak keadaan kesediaan pekerja terhadap pemakaian kelengkapan keselamatan, ia sebenarnya bergantung kepada sikap dan keperihatinan terhadap amalan dan budaya keselamatan di tempat kerja. Semakin meluas dan aktif penekanan majikan terhadap keselamatan di tapak kerja, maka semakin banyak dan mudah perlaksanaan amalan tersebut di dalam organisasi.

2.2.1 Definisi Budaya Keselamatan

Budaya keselamatan adalah berkaitan dengan sikap, sistem dan faktor persekitaran yang mempromosikan secara berkesan pengurusan keselamatan dan kesihatan (Glendon dan Stanton, 2000). Budaya pengurusan risiko keselamatan adalah lebih menjurus kepada hubungan antara manusia berbanding budaya keselamatan, sebagaimana hubungan risiko

yang lebih mengaitkannya dengan kesihatan, keselamatan dan kemalangan persekitaran dan mengambilkira kedudukan pengurusan dalam tindakan pada tahap kawalan risiko. Organisasi boleh dikategorikan sebagai mempunyai budaya yang baik atau positif atau budaya keselamatan yang buruk atau negatif bergantung kepada tahap keberkesanan dalam strategi pengurusan keselamatan risiko (Rowlinson. 2004).

Istilah budaya keselamatan telah diperkenalkan oleh Agensi Tenaga Atom Antarabangsa (IAEA) sebagai hasil analisis pertama mereka ke dalam kemalangan reaktor nuklear di Chernobyl (Lee, 1998). Penyiasatan ke atas beberapa bencana terkini seperti Kings Cross, Piper Alpha dan kemalangan kereta api di persimpangan Clapham membawa kepada kesimpulan bahawa sistem keselamatan telah hancur. Ini bukan kerana bagaimana keselamatan diuruskan contohnya dasar-dasar dan prosedur yang ada, tetapi kerana iklim keselamatan dan budaya keselamatan organisasi di mana sistem pengurusan keselamatan berada di tempatnya (ACSNI, 1993).

Beberapa definisi telah dibangunkan sejak masa itu, tetapi yang paling digunakan secara meluas ialah yang dibangunkan oleh Jawatankuasa Penasihat Keselamatan Pemasangan Nuklear (ACSNI) (HSE 1993).

“Budaya keselamatan sesebuah organisasi adalah produk nilai individu dan kumpulan, sikap, persepsi, kecekapan dan corak tingkah laku yang menentukan komitmen, dan gaya serta kemahiran, pengurusan keselamatan dan kesihatan sesebuah organisasi”.

“Organisasi dengan budaya keselamatan yang positif dicirikan oleh komunikasi yang diasaskan kepada semangat saling mempercayai, dengan persepsi yang dikongsi kepada

kepentingan keselamatan dan keyakinan terhadap keberkesanan langkah-langkah pencegahan”.

Takrifan lain meliputi:

"Aspek-aspek budaya organisasi yang akan memberi kesan ke atas sikap dan tingkah laku yang berkaitan untuk meningkatkan atau mengurangkan risiko" Guldenmund (2000).

"Sikap, kepercayaan dan persepsi yang dikongsi oleh kumpulan-kumpulan semula jadi sebagai norma dan nilai-nilai yang menentukan bagaimana mereka bertindak dan bertindak balas berhubung dengan risiko dan sistem kawalan risiko" Hale (2000).

Walaupun definisi berbeza terdapat kata sepakat ke arah budaya keselamatan sebagai langkah proaktif untuk keselamatan (Lee dan Harrison, 2000).

2.2.2 Konsep Budaya Keselamatan

Konsep mengenai budaya keselamatan telah menjadi perkara penting dan pengaruh besar kepada paradigm keselamatan seterusnya menjadi perbincangan dalam falsafah mengenai punca kemalangan dan proses-proses melibatkan risiko yang tinggi. Cooper (1998) menyatakan bahawa budaya keselamatan dalam organisasi memberikan kesan bukan saja kepada kadar kemalangan, malahan kepada kaedah kerja, kebiasaan pekerja tidak hadir bekerja tanpa alasan yang munasabah, kualiti, produktiviti, komitmen, kesetiaan dan pengorbanan.

Budaya keselamatan sebagai perkara asas atau dasar kepada keupayaan organisasi untuk meneruskan aspek berkaitan keselamatan di dalam operasi mereka (Glendon and Stanton, 2000). Ciri-ciri positif budaya keselamatan mempunyai persamaan atau selari dengan banyak aspek dalam pengurusan kualiti secara menyeluruh. Pada peringkat organisasi, ciri- ciri budaya keselamatan yang positif termasuk kepercayaan kepada perkara dalam pengelakan dan pengawalan risiko, nilai kemanusiaan, pemberian kuasa, penglibatan, kerja berpasukan dan latihan.

Menurut Loosemore *et al.* (2003); Duffey dan Saull (2003); Hollnagel (2004); Anderson (2005); Ismail (2006), kebanyakan kemalangan disebabkan oleh kesilapan manusia. Tindakan bagi memperbaiki kesilapan ini ialah menerusi latihan formal dan pendekatan teknikal yang berupaya mengubah kesilapan manusia atau berupaya mengurangkan kesan sampingan (Dessler, 2005; Gibb *et al.*, 2006). Menurut Reason (1998); Gibb *et al.* (2006), kebanyakan kemalangan yang terjadi dikenal pasti berpunca daripada kegagalan dalam sistem pengurusan keselamatan. Rentetan dari keadaan yang masih berlaku itu konsep budaya keselamatan kini semakin diterima dan mendapat perhatian luas (ILO, 2005).

Kebanyakan pihak tidak menyedari kepentingan pengurusan keselamatan serta tidak jelas tentang konsep sistem keselamatan. Begitu juga organisasi yang hanya merasakan sistem keselamatan sebagai sebahagian daripada keperluan perjanjian tanpa mengetahui pengertian sistem keselamatan, lantas peruntukan kepada pengurusan tidak diberi perhatian (Mohd Saidin *et al.*, 2003). Peruntukan kewangan yang dikurangkan menjadikan aspek keselamatan tidak menjadi keutamaan. Akibatnya usaha

membangunkan budaya keselamatan di tapak kerja sukar dilaksanakan (Mohd Saidin *et al.*, 2006a).

Overheul (2001) membuat kajian bertajuk “20 Years of Safety” mendapati bahawa peningkatan kesedaran budaya keselamatan dan kesihatan yang cemerlang adalah diperlukan untuk berjaya dalam cabaran pasaran global. Kajian beliau juga menunjukkan bahawa pada 20 tahun yang lepas, kebanyakan organisasi menganggap keprihatinan keselamatan pekerja sebagai suatu yang membebankan serta tidak mendatangkan keuntungan kepada organisasi. Tetapi pada maa kini terdapat banyak organisasi melihat keselamatan pekerja sebagai satu pelaburan yang menguntungkan.

2.3 Pembangunan Budaya Keselamatan

Goodwin (1994) membincangkan bagaimana dua individu mempunyai idea yang berbeza dengan apa yang dikatakan dengan budaya keselamatan. Beliau mencadangkan perkataan budaya keselamatan sepatutnya diasingkan atau dibuang dan para pekerja melihat ianya dari pendekatan pembangunan sebenar kepada kesedaran terhadap keselamatan yang bermaksud usaha mengelakkan daripada berlakunya kemalangan.

Usaha meningkatkan keselamatan dan kesihatan pekerjaan dalam organisasi ini tidak akan berkesan sehinggalah budaya keselamatan dan kesihatan dapat dipertingkatkan (Gibb *et al.*, 2006). Sebagai usaha menyeluruh, organisasi perlu melakukan perubahan ke arah satu paradigma melalui pembangunan budaya keselamatan dan kesihatan yang

berupaya meningkatkan tahap keselamatan dan kesihatan selaras dengan konsep keselamatan persekitaran menyeluruh (CIDB, 2000; Lee, 2003; Fitzgerald, 2005).

Menurut Anonymous (1990) beberapa perkara yang menjadi kunci kepada pembangunan budaya keselamatan adalah melibatkan komitmen pengurusan atasan, penglibatan pekerja dan latihan staf. Taubitz (1992) dan Swartz (1992) menyatakan semasa pembangunan budaya keselamatan, komitmen dari pihak pengurusan atasan terhadap program keselamatan amat penting bagi membangunkan budaya keselamatan dan ianya sememangnya perkara utama yang perlu ditentukan.

Dua pendekatan telah digunakan bagi menguruskan keselamatan iaitu berdasarkan amalan kerja dengan memberikan fokus kepada pengenalanpastian dan modifikasi terhadap amalan keselamatan yang kritikal dan menitikberatkan tingkah laku yang mempunyai kaitan dengan kemalangan dan kecederaan di tempat kerja (Dejoy, 2005). Menurut Glendon dan McKenna (1995); Glendon *et al.* (2006), pengurusan keselamatan yang efektif merupakan gabungan antara kedua-dua fungsi yang melibatkan elemen kawalan pengurusan, penyeliaan, eksekutif dan subsistem komunikasi dan kemanusiaan yang melibatkan elemen-elemen kepimpinan, politik dan subsistem budaya keselamatan yang utama terhadap budaya keselamatan.

Usaha membangunkan budaya keselamatan dalam organisasi merupakan salah satu bentuk keperluan yang mesti dilakukan untuk menjadikannya satu budaya (Mohd Saidin *et al.*, 2006b). Kajian lebih mendalam perlu dilakukan bagi mengenal pasti amalan kerja yang selamat dan dapat dijadikan panduan dalam membangunkan budaya keselamatan dalam

organisasi (Duffey dan Saull, 2003; Beckmerhagen *et al.*, 2003).

Selain itu, bagi memastikan pembangunan budaya keselamatan diketengahkan sebagai budaya dalam organisasi, suatu usaha diperlukan untuk membentuk model proses pelaksanaan amalan terbaik pembangunan budaya keselamatan. Ini kerana menurut Lee (2003), hingga kini, tidak terdapat satu model terbaik yang boleh dicadangkan sebagai panduan untuk melaksanakan pembangunan budaya keselamatan. Cadangan model proses diperlukan sebagai suatu panduan proses pelaksanaan amalan terbaik pembangunan budaya keselamatan yang mampu menjadikan keselamatan sebagai budaya kerja dalam organisasi.

Menurut Jones (1997), keselamatan merupakan aspek yang perlu diberikan perhatian bagi mempertingkatkan pengurusan keselamatan untuk menguatkan lagi budaya keselamatan. Antara kaedah yang boleh digunakan adalah dengan meningkatkan system pengurusan, peralatan dan kelengkapan serta penglibatan para pekerja. Turner (1991) berpendapat, budaya keselamatan merupakan satu set yang spesifik, kepercayaan dan pegangan, peraturan, sikap dan amalan di dalam organisasi.

Kemalangan dalam organisasi sering dikaitkan dengan kecuai dalam pelaksanaan pekerjaan, pengabaian aspek keselamatan, pengabaian program-program kesedaran dan latihan, tiadanya disiplin dan kurangnya komunikasi (Gibb *et al.*, 2006). Kebanyakan kes kecederaan berlaku di tempat kerja disebabkan pekerja tidak diberi latihan keselamatan yang mencukupi atau langsung tidak diberi latihan (Eckenfelder, 1997; Mohd Saidin *et al.*, 2006a). Di antara elemen yang penting yang diuraikan dalam pembangunan budaya keselamatan organisasi adalah komitmen pengurusan, penglibatan

pekerja, latihan dan pendidikan dan komunikasi keselamatan.

Kajian ini adalah untuk menentukan hubungan di antara budaya keselamatan ke atas amalan keselamatan di kalangan pekerja-pekerja Roadcare (M) Sdn Bhd. Berikut senarai hipotesis untuk kajian ini.

2.3.1 Komitmen Pihak Pengurusan

Beatriz Fernandez-Muniz et. al (2007) memberikan satu takrif integrasi bagi konsep kebudayaan keselamatan, mengenal pasti petunjuk-petunjuk utama, dan menganalisis hubungan-hubungan yang mungkin antara mereka, mencadangkan sebuah model budaya keselamatan yang positif. Dalam pengujian model tersebut, hasil kajian yang diperoleh menunjukkan bahawa komitmen pengurus mempunyai pengaruh yang secara langsung, positif dan signifikan dalam statistik terhadap penglibatan pekerja dan sistem pengurusan keselamatan. Pihak pengurusan juga menunjukkan komitmen yang kuat terhadap keselamatan, sering mengambil berat terhadap keadaan tempat kerja para pekerjanya, dan melibatkan diri dalam aktiviti keselamatan. Selain itu, mereka juga berpendapat bahawa pihak pengurusan memainkan peranan yang amat penting dalam mengurangkan kadar kemalangan pekerjaan. Hal ini dapat dibuktikan di mana mereka mempunyai pengaruh terhadap kedua-dua unsur iaitu sikap dan kelakuan pekerja.

Berhubungan dengan itu, pihak pengurusan mempunyai pengaruh secara langsung dan pengaruh secara tidak langsung. Para pengurus mempunyai pengaruh secara langsung melalui sikap positif mereka terhadap keselamatan dan kelakuan mereka, dan

mempunyai pengaruh secara tidak langsung melalui sokongan mereka dan pembiayaan untuk mengimplimentasikan dan pembangunan bagi sistem pengurusan keselamatan. Jika para pekerja dapat melihat komitmen pihak pengurusan yang begitu tinggi, di samping itu, komitmen ini juga disebabkan oleh pelaksanaan sistem pengurusan keselamatan yang begitu sempurna. Para pekerja cenderung bersikap positif terhadap keselamatan, mereka akan cenderung kepada pengurangan melakukan kelakuan yang tidak selamat dan lebih kepada memberikan cadangan-cadangan yang bernas dan pandangan yang berguna untuk meningkatkan keadaan tempat kerja yang lebih selamat. Mereka juga berpendapat bahawa pihak pengurusan harus menunjukkan kesanggupan yang kuat terhadap keselamatan dan harus peka terhadap akibat-akibat kemalangan dan kecederaan yang serius serta kesan-kesannya terhadap mangsa.

Komitmen yang tinggi dari pihak majikan adalah sangat penting di dalam aspek keselamatan dan kesihatan terutama sekali dari segi penyediaan dasar am mengenai keselamatan dan kesihatan pekerjaan dan juga di dalam perlaksanaan dasar tersebut. Majikan perlu merancang dan menjalankan program atau aktiviti berkaitan seperti mengenalpasti bahaya, mengadakan jawatankuasa keselamatan, memberi latihan kepada pekerja, menjalankan pemeriksaan tempat kerja, menyiasat insiden kemalangan, membekalkan peralatan perlindungan diri dan pelbagai lagi. Perlaksanaan aktiviti ini perlu dipantau, dikemaskini dan ditambah baik secara berterusan bagi memastikan keberkesanannya. Ini kerana fungsi utama jawatankuasa adalah untuk sentiasa mengkaji semula langkah-langkah yang diambil untuk memastikan keselamatan dan kesihatan orang pekerjaan, menyiasat dan membawa kepada perhatian majikan tentang apa-apa

juga perkara pekerjaan yang dianggap oleh anggota jawatankuasa ataupun lain-lain pekerja dan kakitangan organisasi adalah tidak selamat dan berisiko kepada kesihatan (JKKP, 2000). Di samping itu, Fong Chan Onn (2000) menyatakan bahawa jawatankuasa keselamatan dapat membantu dalam meningkatkan kesedaran terhadap keselamatan dan kesihatan di kalangan majikan dan pekerja dan dapat mengurangkan kadar kemalangan. Maka, jawatankuasa keselamatan merupakan salah satu elemen yang penting dalam pengurusan keselamatan bagi menilai tahap keselamatan di organisasi.

Sementara itu, Pierce (1998) mendapati bahawa majikan perlu mengutamakan keselamatan di dalam sesebuah organisasi, oleh itu jawatankuasa keselamatan yang terdiri daripada pekerja-pekerja dan wakil majikan diperlukan untuk memperbaiki dan menyedarkan pekerja tentang program keselamatan, penyelesaian masalah serta memfokus kepada pelaksanaan aktiviti keselamatan. Menurut beliau lagi, jawatankuasa ini perlu terlibat dalam aktiviti memeriksa kawasan, mengkoordinasikan usaha keselamatan, latihan pekerja, komunikasi dan memimpin kumpulan kerja keselamatan.

Cheyne et al. (1998) juga mendapati komitmen pengurusan adalah penting di dalam model ramalan mereka ke atas tingkah laku keselamatan. Griffin dan Neal (2000) dalam kajian di kalangan syarikat-syarikat pembuatan Australia yang dikenal pasti bagaimana pengurus melihat keselamatan di tempat kerja sebagai faktor utama kepada iklim keselamatan dalam sesebuah organisasi. Grosch et al. (1999) juga mendapati bahawa komitmen pengurusan untuk keselamatan adalah salah satu daripada tiga dimensi iklim keselamatan (bersama-sama dengan halangan kerja dan latihan) yang positif yang berkaitan dengan pematuhan pekerja dengan langkah berjaga-jaga.

Ramlan (1997) dalam kajiannya yang bertajuk “Latihan Dalam Bidang Keselamatan dan Kesan Terhadap Kesedaran Keselamatan Pekerjaan” menunjukkan antara faktor individu, persekitaran, penyeliaan dan program latihan yang mempengaruhi kesedaran keselamatan. Beliau mendapati pihak organisasi yang selalu menyebarkan dasar dan peraturan keselamatan dan kesihatan pekerjaan kepada pekerja secara kerap boleh menimbulkan kesedaran keselamatan pekerjaan kepada mereka. Hasil kajiannya juga menunjukkan bahawa individu pekerja yang mempunyai tahap kesedaran keselamatan yang rendah lebih cenderung menerima risiko kemalangan di tempat kerja. Penguatkuasaan pakaian keselamatan seperti kasut keselamatan, pelindung mata, topi keselamatan, sarung tangan hendaklah dijadikan amalan untuk menimbulkan kesedaran keselamatan.

Beliau turut mendapati bahawa selain pengawasan terhadap pekerja, pengawasan terhadap keselamatan mesin dan peralatan yang sempurna dan selamat digunakan akan mewujudkan persekitaran kerja yang harmoni. Menurut Ramlan lagi, kemalangan turut boleh terjadi disebabkan oleh tekanan pekerjaan seperti kurang rehat dan persekitaran tempat kerja yang membosankan. Di dalam hal ini menurut beliau, penyelia perlulah mahir dengan hal ehwal kerja lebih masa, kerja pada hari cuti dan kelelahan.

Karya-karya menunjukkan pihak pengurusan sebagai pengaruh utama budaya keselamatan sesebuah organisasi. Satu kajian iklim keselamatan mendedahkan bahawa persepsi pekerja terhadap sikap dan tingkah laku pihak pengurusan ke arah keselamatan, pengeluaran dan isu-isu seperti perancangan, disiplin dan sebagainya adalah ukuran yang paling berguna bagi iklim keselamatan organisasi. Secara keseluruhan, penyelidikan ke

atas pengaruh pengurusan mengenai keselamatan membayangkan bahawa pelbagai lapisan pengurusan dalam sesebuah organisasi mampu menjejaskan keselamatan dan kesihatan dalam cara yang berbeza

2.3.2 Penglibatan dan Komitmen Pekerja

Pendekatan hubungan manusia ke atas pengurusan menekankan kepentingan komunikasi di antara pekerja dan pihak atasan mereka. Penglibatan pekerja dapat meningkatkan usaha, kecekapan dan produktiviti serta mengurangkan kos pemantauan pekerja bahkan juga meningkatkan komitmen (Doucouliagos, 1995). Kualiti amalan pengurusan dapat mendorong penglibatan dan penyertaan pekerja yang lebih baik, antara contoh iaitu pengurusan yang partisipatif, program yang memerlukan penglibatan dan penyertaan pekerja, pengurusan yang memberikan kuasa dan hak demokrasi kepada pekerja. Setiap amalan memerlukan penglibatan pekerja dalam pengkongsian maklumat dan membuat keputusan yang secara langsung atau tidak langsung ketika mengambil bahagian. Penglibatan langsung melibatkan penyertaan pekerja sendiri sedangkan tidak langsung dilakukan melalui perantara badan wakil pekerja, seperti dewan pekerja atau kesatuan pekerja (EPOC, 1997).

Secara tradisinya, tanggungjawab menyediakan keselamatan dan mencegah kemalangan terletak di tangan majikan (Blair dan Geller, 2000). Tanggungjawab ini meliputi pelbagai aspek termasuk susun atur premis kilang, jentera dan peralatan, perancangan serta pelaksanaan sistem kerja. Majikan bertanggungjawab membuat

keputusan iaitu mewujudkan peraturan dan bertanggungjawab untuk membuat perubahan. Walaupun majikan itu adalah pada asasnya bertanggungjawab bagi keselamatan pekerja, (Walters 2000, 1998a, 1998b) dan (Versen, 1983) menegaskan bahawa penyertaan bersama majikan dan pekerja sangat penting. Ia kini diterima secara meluas bahawa keputusan mengenai keselamatan dan kesihatan tidak boleh diambil oleh pengurusan secara unilateral atau oleh pakar-pakar sahaja (Johnstone et al., 2005). Dalam satu cara atau yang lain, pekerja yang meletakkan kehidupan dan nasib mereka dalam syarikat itu mestilah dibenarkan untuk mempengaruhi keputusan yang memberi kesan kepada mereka dan keselamatan sudah tentunya adalah salah satu kawasan yang memerlukan penglibatan aktif pekerja. Menurut Cordova (1982), berikutan pengiktirafan penglibatan dalam perkara-perkara keselamatan dan kesihatan pekerja di peringkat antarabangsa oleh ILO pada tahun 1981, langkah-langkah untuk mengukuhkan penglibatan pekerja telah dibuat oleh banyak negara di seluruh dunia selepas menyedari betapa pentingnya menggalakkan pekerja untuk terlibat secara aktif dalam perkara-perkara keselamatan.

Seperti yang disebutkan tadi, keperluan untuk menggalakkan penglibatan pekerja dalam KKP telah diterima di peringkat antarabangsa. Dengan pemasyhuran Konvensyen Pertubuhan Buruh Antarabangsa berkenaan OSH dan Alam Sekitar Kerja, No 155 pada tahun 1981, pekerja diberi hak di bawah Perkara 19, mempunyai maklumat yang mencukupi mengenai keselamatan di tempat kerja serta berhak bertanya tentang apa-apa perkara-perkara yang berkaitan untuk membolehkan mereka untuk menyertai secara berkesan dalam bidang ini. Menurut kepada Parmeggiani (1983), penglibatan pekerja

dalam melindungi keselamatan dan kesihatan di tempat kerja telah menjadi semakin penting. Semakin banyak negara termasuk Itali, Belgium, sweden, Amerika dan United Kingdom mula mengambil minat dalam perkara ini dan telah menegaskan prinsip peranan aktif dan keutamaan pekerja dalam KKP. Ini disokong oleh Johnstone et.al (2005) yang memberikan bukti yang menunjukkan faedah positif apabila menjemput pekerja untuk menguruskan KKP bersama-sama dengan majikan.

Versen (1983) memberi pandangan penyertaan pekerja dalam amalan keselamatan bermaksud bahawa pekerja harus bekerjasama dengan majikan dalam mewujudkan dan mengekalkan budaya keselamatan di tempat kerja yang boleh diterima. Beliau menambah bahawa kerjasama antara kedua-dua pihak membolehkan masalah harian praktikal dalam sesuatu permasalahan perlu diselesaikan dengan cara yang fleksibel.

Versen (1983) mendakwa bahawa konsep hak pekerja dalam hal-hal keselamatan adalah penting dalam membawa pembaharuan. Beliau mengenal pasti hak-hak tersebut, berdasarkan 'hak asasi' yang dikenal pasti oleh masyarakat, seperti hak untuk diberitahu, hak untuk menolak kerja yang berbahaya dan yang lebih penting, hak untuk mengambil bahagian di dalam membuat keputusan yang mempengaruhi keadaan keselamatan tempat kerja.

Menurut Prey Du (2002), pelbagai penglibatan pekerja dalam membuat keputusan melibatkan keselamatan boleh berbeza-beza. Penyertaan pekerja dalam keselamatan boleh berkisar dari tidak mengambil bahagian dalam membuat keputusan keselamatan kepada penyertaan penuh dalam membuat keputusan keselamatan. Pekerja yang tidak

terlibat dalam keselamatan, penyelia cenderung memaksa untuk membuat semua keputusan keselamatan. Dalam penyertaan penuh, semua orang dan pekerja terlibat dalam membuat keputusan keselamatan dan kesihatan.

Secara teori, pekerja yang lebih dekat dengan kerjanya diiktiraf yang paling layak untuk membuat keputusan mengenai keselamatan dan peningkatan pekerjaan (Vredenburg, 1998). Apabila pekerja digalakkan untuk mengambil bahagian dalam membuat keputusan dalam sesebuah organisasi, prestasi keselamatan biasanya lebih tinggi. Pengetahuan secara langsung mereka tentang operasi tempat kerja membolehkan pekerja untuk mengenal pasti bahaya dan menawarkan cadangan untuk penambahbaikan (Wharton, 2003). Di samping itu, penglibatan pekerja dalam perkara-perkara keselamatan dan kesihatan akan meningkatkan komitmen di antara majikan dan pekerja bagi menangani bahaya tempat kerja.

Kajian oleh Glyde (1981) dan Rooney (1992) juga mencadangkan kesan positif daripada penyertaan pekerja dalam membuat keputusan dalam mewujudkan tempat kerja yang lebih selamat. Mereka juga mendedahkan kepentingan pekerja untuk lebih terlibat dalam pelaksanaan reka bentuk sebenar dan amalan keselamatan organisasi termasuk program meningkatkan keselamatan, program latihan keselamatan dan jawatankuasa pengurusan keselamatan pekerja. Kesan penglibatan itu boleh mengakibatkan tempat kerja kepada kurang berbahaya.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keberkesanan penglibatan pekerja dalam perkara-perkara OSH. Walters (1996a) menegaskan bahawa salah satu faktor yang

mempengaruhi keberkesanan penyertaan pekerja adalah kehadiran rangka kerja berkanun. Walters (1996a) menambah bahawa walaupun terdapat beberapa majikan yang akan membenarkan pekerja untuk melibatkan diri dalam bidang ini secara sukarela, kebanyakan mereka hanya akan mematuhi peraturan-peraturan yang ditulis dan dikuatkuasakan. Penguatkuasaan bagi memastikan pematuhan dilaksanakan juga penting untuk menjadikan ianya berkesan. Ini bermakna bahawa mandat penyertaan pekerja tanpa strategi kawal selia yang betul tidak akan mengukuhkan operasi program. Oleh itu, peranan peraturan yang terdiri daripada undang-undang itu sendiri bersama-sama dengan strategi kawal selia, penting untuk menjayakannya. Menentukan faktor-faktor lain yang diketengahkan oleh Walters (2000, 1998a, 1998b, 1996a, 1990 dan 1987) dalam kajian beliau adalah kualiti pekerja atau wakil-wakil mereka, sokongan daripada pihak pengurusan dan kesatuan sekerja dan juga latihan. Terdapat banyak penyelidik lain yang menyokong setiap faktor-faktor mengenai isu-isu keselamatan dan kesihatan ini.

Berkenaan dengan kualiti pekerja, Chew (1988) menegaskan bahawa kewujudan jawatankuasa keselamatan semata-mata tidak menjamin kurangnya kemalangan. Apa yang menjadi asas ialah untuk memastikan bahawa jawatankuasa itu tahu peranan mereka dan berfungsi dengan baik. Singleton (1983) berpendapat bahawa penyertaan pekerja dalam skim keselamatan dan kesihatan dengan syarat bahawa keupayaan mereka untuk menyiasat dan menyuarakan pandangan dibangunkan dan cadangan mereka untuk mendapatkan perubahan ini diambil serius oleh pihak pengurusan. Beliau menambah bahawa jika jawatankuasa memeriksa secara kerap, membincangkan isu-isu substantif dan mempunyai cadangan yang dipandang serius oleh pihak pengurusan kanan, kadar

kecederaan yang lebih rendah akan dicapai.

Flynn (1994) dalam laporannya untuk program keselamatan pekerja di St. Supery Winery yang bertajuk "Company Strives for Yawn-Safety Awareness" mendapati bahawa penglibatan aktif pekerja dalam aktiviti keselamatan dan kesihatan telah berjaya membentuk jawatankuasa keselamatan dengan ahli yang terdiri dari wakil semua jabatan. Jawatankuasa ini menggunakan cara yang kreatif untuk memupuk kesedaran keselamatan pekerja kerana jawatankuasa memahami bahawa keselamatan bukanlah suatu perkara yang menarik dan menyeronokkan kerana kebanyakan program keselamatan dikendalikan dalam suasana yang terikat dengan fakta-fakta yang berat. Maka syarikat ini cuba mengubah cara dengan memastikan semua orang melibatkan diri dan merasakan keseronokkan dalam mengendalikan aktiviti-aktiviti berhubung dengan keselamatan pekerjaan.

Dalam projek penyelidikan lain yang dikendalikan oleh Walters (1998c), beliau menegaskan bahawa sebab yang paling jelas untuk pencapaian penyertaan pekerja (walaupun terhad) dalam keselamatan dan kesihatan adalah pengalaman dan komitmen wakil-wakil keselamatan. Ia juga telah menegaskan bahawa pembentukan jawatankuasa keselamatan tidak harus dilihat sebagai semata-mata untuk mematuhi undang-undang atau sebagai tempat untuk bertukar maklumat. Mereka mesti mempunyai kuasa sebenar untuk membuat keputusan atau mencabar keputusan pengurusan dan beroperasi sebagai satu mekanisme untuk memulakan pembaharuan yang serius untuk mencapai keseimbangan antara manusia dan keuntungan (Walter 1987). Seperti yang ditunjukkan oleh Clarke (1982:201), isu-isu utama ialah, " Adakah jawatankuasa membuat kerja?

Adakah mereka mampu untuk menyingkirkan atau mengurangkan risiko dengan kesihatan dan keselamatan pekerja? Atau mereka hanyalah kumpulan perbincangan semata-mata dengan meninggalkan keputusan untuk diambil oleh pihak pengurusan, seperti pada masa lalu?” Sejak keselamatan dan kesihatan sering ditandakan sebagai kawasan di mana terdapat konflik kepentingan di antara majikan dan pekerja, akan sentiasa terdapatnya kecenderungan di pihak pengurusan untuk mengurangkan peranan jawatankuasa untuk mengelakkan sebarang tekanan dilakukan kepada keutamaan dan kepentingan pengurusan.

Terdapat dua bentuk utama penglibatan langsung termasuk penyertaan konsultatif dan penyertaan delegatif (Geary & Sisson, 1994). Penyertaan konsultatif merujuk kepada amalan di mana pengurusan menggalakkan pekerja untuk berkongsi pendapat mereka tentang masalah yang berkaitan dengan pekerjaan, namun tetap mempunyai hak untuk membuat semua keputusan akhir. Contoh penyertaan konsultatif termasuk pertemuan rutin dengan penyelia, kegiatan kesedaran keselamatan dan skim cadangan pekerja. Dua model teori ditujukan membuktikan potensi keuntungan penglibatan tenaga kerja langsung. Menurut model kognitif kesan partisipatif (Anthony, 1978; Frost, Wakely & Roh, 1974; Miller & Monge, 1986), penglibatan pekerja meningkatkan aliran maklumat dalam organisasi. Sering kali pekerja melakukan tugas yang kelihatan tidak penting mempunyai akses kepada maklumat yang bernilai. Pengurus tahap yang lebih tinggi berkemungkinan untuk mendapatkan akses kepada maklumat ini melalui amalan-amalan pengurusan partisipatif. Oleh kerana itu, amalan-amalan yang mendorong pekerja untuk memimpin maklumat lebih bebas berkongsi ke tahap yang lebih tinggi prestasinya

(Lawler, Mohrman, & Ledford, 1995).

Erickson JA (2000) memetik bahawa "penglibatan pekerja, apabila pekerja menyedari kepentingan pengurusan yang tulen dalam diri mereka, mereka akan bertindak balas mengikut keadaan. Dalam jenis ini alam sekitar, pemikiran pekerja yang inovatif, cadangan dan membuat keputusan berubah, untuk manfaat pekerja dan organisasi yang sama. Salah satu manfaat ketara adalah sedikit mengalami kecederaan ". Kenyataan ini menunjukkan kepentingan penyertaan pekerja dalam organisasi sebagai sebahagian daripada membina budaya keselamatan dan meningkatkan prestasi keselamatan. Gardner (1999) percaya bahawa penglibatan pekerja, penyertaan dan input akan menjangkakan bahawa syarikat berasaskan berpasukan atau sangat menyertai lebih produktif dan lebih positif daripada rakan sekerja tradisional.

Terdapat enam kunci bagi membangunkan disiplin positif antaranya mendapatkan penglibatan pekerja agar pekerja menghargai amalan tersebut, pemerhatian objektif bersama-sama menfokuskan kepada amalan kerja semasa dan berkongsi bersama dengan isu-isu semasa, penilaian terhadap amalan dan tingkahlaku semasa, mewujudkan pelan tindakan yang positif yang memerlukan pekerja untuk memahami keperluan amalan kerja yang selamat, dan pengesahan dan persetujuan semua pekerja untuk mendapatkan komitmen sepenuhnya terhadap pelan dan tindakan bagi mewujudkan amalan kerja yang selamat (Preston, 1994).

Jika pekerja dibenarkan untuk mengambil bahagian dalam perkara-perkara keselamatan dan kesihatan di tempat kerja, mereka boleh membuat perubahan yang besar

dalam mewujudkan keadaan kerja yang selamat untuk semua. Pekerja boleh menyumbang kepada pencegahan kemalangan industri dengan mengawasi keadaan kerja dan memberi notis bahaya dengan segera. Pembaharuan keselamatan dapat dijalankan dan juga boleh dicapai jika organisasi mendapatkan penglibatan pekerja-pekerja mereka dan bukannya dengan melakukannya sendiri.

2.3.3 Komunikasi

Menurut Miller (2001) dan Ab.Aziz (2003), komunikasi merupakan proses seseorang itu berinteraksi dengan seseorang lain dengan menggunakan sama ada dengan lisan atau bukan lisan untuk menyampaikan hasrat yang tersimpan dalam minda. Dalam sesebuah organisasi, komunikasi merupakan mekanisme penting untuk menentukan sama ada berjaya atau gagal sesuatu aktiviti organisasi yang dijalankan seperti menyampaikan maklumat, memberikan arahan, menyelesaikan masalah, membuat keputusan dan sebagainya. Rosli (2006) menyatakan bahawa komunikasi kepimpinan yang berkesan adalah pemangkin pada memberi dorongan serta memupuk budaya kerja cemerlang dalam kalangan ahli-ahli organisasinya. Tanpa kemahiran komunikasi, pemimpin tidak mampu untuk mempertingkatkan usaha anggota kerjanya, dan akhirnya dengan tidak adanya maklumat yang berkualiti ianya akan mempertingkatkan darjah ketidakpastian. Akhirnya, semua orang akan keliru dan tidak jelas dengan matlamat pencapaian sesebuah organisasi.

Sebenarnya, proses komunikasi interpersonal menunjukkan bahawa komunikasi bukan sekadar seseorang itu melahirkan sesuatu mesej seperti yang difahami oleh kebanyakan orang. Dalam realitinya, proses tersebut memerlukan pernyataan pihak pengirim atau pemimpin dan kesannya kepada pihak penerima atau yang dipimpin (Razali, 1993). Kefahaman yang sebenar terhadap orang lain hanya berlaku apabila kesan penerima (melalui proses dekod) selari dengan apa yang tersirat dalam pernyataan mesej sipengirim. Oleh itu, pemimpin sebagai pengirim dalam proses komunikasi perlu mempunyai kemahiran berkomunikasi agar tidak berlakunya kegagalan ketika berkomunikasi dalam sesebuah organisasi (Conrad, 2004).

Terdapat beberapa bentuk komunikasi dalam sesebuah organisasi dan menurut Jaafar (1992), Smeltzer & Leonard (1994) dan Rasberry & Lindsay (1994), iaitu komunikasi ke bawah, komunikasi menegak, komunikasi mendatar dan komunikasi tidak formal. Komunikasi ke bawah berlaku apabila pegawai atasan berkomunikasi dengan pegawai bawahan. Komunikasi ini merupakan dimensi saluran formal dan terdapat lima ciri komunikasi ke bawah ini, iaitu komunikasi berbentuk arahan tugas, rasional kerja, prosedur dan amalan, maklum balas pencapaian dan penerapan nilai murni. Manakala komunikasi menegak pula merupakan penyampaian mesej yang mengalir dari pegawai bawahan kepada pegawai atasan. Ianya bertujuan mendapatkan maklum balas, mengemukakan soalan dan membuat cadangan.

Terdapat beberapa ciri komunikasi jenis ini, iaitu maklum balas mengenai misi, objektif dan pencapaian organisasi, mengutarakan pandangan dan cadangan, menyuarakan permintaan dan peningkatan penglibatan pegawai bawahan. Komunikasi

mendatar merupakan satu pertukaran mesej yang sama rata dalam kalangan orang yang sama peringkat autoritinya dan di antara ciri komunikasi mendatar pula adalah penyelarasan tugas, penyelesaian masalah, perkongsian maklumat dan penyelesaian konflik. Akhirnya komunikasi tidak formal, biasanya akan berlaku di luar rangkaian komunikasi yang formal. Komunikasi ini tidak ditentukan secara khusus, amat pantas pengaliran maklumatnya, berkembang secara tidak sengaja melalui proses pengaturan, juga melalui sifat peribadi dan kebolehan manusia (Griffin, 1990).

2.3.4 Latihan dan Pendidikan

Program keselamatan adalah program yang dilaksanakan untuk memberi kesedaran kepada pekerja mengenai kepentingan keselamatan serta memberi pendedahan terhadap risiko kemalangan di tapak bina. Saiz sesebuah program yang dilaksanakan bergantung kepada bilangan pekerja, saiz syarikat serta kerja pembinaan yang dilaksanakan. Bagi syarikat yang besar, program keselamatan melibatkan lebih ramai penyertaan dan bagi syarikat yang kecil, memadai dengan memenuhi keperluan asas keselamatan untuk mengatasi risiko kemalangan di tapak bina (Peyton dan Rubio, 1991). Kepentingan latihan keselamatan dan kesihatan dilihat dari aspek membekalkan pekerja semua lapisan ketukangan atau kepakaran profesional kepada kemahiran asas dan kepakaran yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan atau menambahkan pengkhususan kepakaran. Latihan tidak perlu dilihat sebagai khusus latihan seperti di kolej malah latihan yang

khusus di tapak bina yang membekalkan pengetahuan berkaitan risiko pekerjaan di lapangan (King dan Hudson, 1985).

Terdapat tiga aspek yang harus dipertimbangkan seperti berikut;

- i. Persekitaran yang dicipta oleh pengurusan tempatan,
- ii. Sikap individu di semua peringkat,
- iii. Pengalaman sebenar keselamatan di tempat kerja.

Persekitaran tempat kerja perlu merangkumi definisi tanggung jawab keselamatan dan amalan terperinci pada semua peringkat. Latihan dan pendidikan yang dijalankan dapat memastikan pengetahuan kakitangan tentang kemungkinan kesalahan di kawasan masing-masing. Keprihatinan terhadap keselamatan harus diberikan pada tahap yang tinggi dengan membuat pemeriksaan kilang, audit, lawatan oleh pegawai-pegawai kanan dan seminar keselamatan. Kemudahan yang mencukupi, termasuk alat-alat, peralatan dan maklumat, harus diberikan kepada kakitangan.

Sikap individu tercermin dari segi mematuhi prosedur, berhenti untuk berfikir ketika menghadapi situasi yang tak terduga, dan menghormati pengurusan keselamatan bagi sikap yang baik. Pengurus harus mengambil peluang untuk menunjukkan bahawa mereka akan meletakkan masalah keselamatan sebagai perkara utama jika keadaan diperlukan. Pembangunan dalam meningkatkan keselamatan, seperti laporan kesalahan, perlu didorong. Penunjuk prestasi loji,

termasuk ketersediaan loji, jumlah kegagalan yang tidak terancang, bahaya dan pendedahan risiko, merupakan gambaran terhadap keselamatan.

Tanggungjawab umum bagi majikan adalah memberikan latihan kepada setiap pekerja sebagai salah satu keperluan untuk mendedahkan pengetahuan tentang keselamatan dan kesihatan pekerjaan kepada pekerja (Davies dan Tomasin, 1990). Sementara itu, mengikut Maccollum (1995), pekerja harus melibatkan diri dalam latihan dari masa ke semasa. Latihan berkaitan dengan cara perlindungan daripada bahaya risiko, langkah berjaga-jaga semasa menjalankan kerja, prosedur menggunakan peralatan dengan selamat, suasana bekerja yang selamat, melaporkan kemalangan dan prosedur kecemasan perlu diberikan.

Seksyen 15(2)(c), AKKP 1994 menyatakan pengedaran maklumat, arahan, latihan dan penyediaan sebagaimana yang perlu untuk memastikan keselamatan dan kesihatan pekerja yang sedang bekerja. Ini membolehkan semua pekerja dan orang yang terlibat pekerjaan sedar tentang isu tersebut dan tahu bila hendak mengambil tindakan yang sesuai untuk menangani jika berlaku sebarang permasalahan berhubung keselamatan dan kesihatan. Selain itu, menurut Goldsmith (1987) dan Hinze (1997), apabila semua pekerja mengambil bahagian dalam latihan keselamatan, maka terdapat beberapa kebaikan iaitu sesuatu kerja tersebut dapat dijalankan dengan berkualiti dan mewujudkan kesedaran terhadap keselamatan. Manakala Davies dan Tomasin (1996) menyatakan latihan keselamatan yang berkesan dapat meningkatkan pengurusan keselamatan seseorang tersebut. Menurut kajian Raymond C. Sinclair et. al (2003) pula menyatakan bahawa

latihan keselamatan akan meningkatkan pengetahuan dan mengurangi kecederaan di tempat kerja.

2.3.5 Prestasi Keselamatan

United Kingdom telah beralih dari pengukuran keselamatan menggunakan data retrospektif kepada penilaian ramalan suasana keselamatan organisasi atau tempat kerja. Sehingga saat ini sejumlah skala telah dibangun. Dalam penelaahan terhadap karya Flin et al. (2000) mendapati bahawa terdapat lima dimensi umum di antara tinjauan yang dibuat dimana diantaranya tiga dimensi utama yang berkaitan dengan pengurusan, sistem keselamatan dan risiko.

Daripada kajian itu, wujudnya sistem pengurusan yang merupakan pengaruh utama budaya keselamatan organisasi. Sebuah tinjauan melalui karya suasana keselamatan mendedahkan persepsi pekerja tentang sikap dan perilaku pengurusan terhadap keselamatan, pengeluaran dan masalah-masalah seperti perancangan, disiplin merupakan pengukur kepada suasana keselamatan organisasi. Penyelidikan menunjukkan bahawa pelbagai peringkat pengurusan boleh mempengaruhi kesihatan dan keselamatan dengan cara yang berbeza, sebagai contoh, pengurus melalui komunikasi dan penyelia secara berinteraksi dengan pekerja secara jujur (Thompson, 1998). Dengan demikian, kunci untuk setiap campur tangan kesihatan organisasi dan dasar keselamatan adalah dari komitmen pengurusan dan tindakan terhadap keselamatan. Akhirnya pengurusan sikap

dan perilaku dalam hal aspek keselamatan banyak mempengaruhi perilaku keselamatan termasuk:

- i. Kejayaan usaha keselamatan.
- ii. Laporan kejadian nyaris, kejadian dan kemalangan.
- iii. Pekerja berkerja dengan selamat, misalnya jururawat mematuhi dengan kewaspadaan universal.
- iv. Pekerja bekerja dengan mengambil risiko berkaitan.
- v. Mempengaruhi tekanan pengeluaran.
- vi. Campur tangan kesihatan.
- vii. Keberkesanan dan kredibiliti pegawai keselamatan.
- viii. Keberkesanan dan kredibiliti jawatankuasa keselamatan.

Menilai prestasi telah dikenalpasti sebagai hal yang penting dalam mengekalkan dan meningkatkan kesihatan dan keselamatan operasi syarikat (HSE, 2000). Prestasi boleh dinilai dengan pelbagai cara:

- i. Menilai kejadian nyaris - Siasatan insiden atau kejadian nyaris memberikan pelajaran yang berguna untuk organisasi. Namun, jika ianya dilakukan dengan tujuan untuk menyalahkan ini boleh menyebabkan seorang pekerja tidak melaporkan kemalangan. Dengan demikian,

penyiasatan perlu ditumpukan kepada penyebab utama kepada insiden tersebut daripada usaha menunding jari mencari kesalahan. Mearns et al. (2001) mendapati bahawa pekerja bersedia melaporkan kemalangan yang juga berkaitan dengan komitmen mereka terhadap pihak pengurusan berkenaan isu keselamatan.

- ii. Data koleksi kemalangan - Kebanyakan dimensi suasana keselamatan diukur terhadap kemalangan / kecederaan melalui data syarikat (Glendon dan Litherland, 2001). Namun, Glendon dan McKenna (1995) berpendapat bahawa data kemalangan adalah garis ukuran yang sedikit tentang prestasi keselamatan kerana mengabaikan tahap risiko yang berbeza dari pekerjaan dan ketepatannya meragukan kerana tidak melaporkan tahap yang berbeza dalam organisasi pengurusan risiko. Selain itu juga, membuat laporan yang berlebihan merupakan pengukur jangka masa pendek yang lemah di mana perubahan tentang keselamatan memerlukan masa untuk menunjukkan respon di dalam data.
- iii. Penilaian perilaku - Kelakuan boleh dinilai dengan menggunakan contoh perilaku yang melibatkan pengambilan sampel secara rawak daripada perilaku pekerja seperti pengendalian manual dan amalan memakai alat pelindung diri.
- iv. Kaedah laporan diri - Prestasi Keselamatan diukur dengan menggunakan kaedah laporan diri oleh pekerja. Namun, kelemahan utama daripada kaedah ini merupakan keinginan sosial yang berat sebelah (Cooper, 2000).

Hal ini terjadi ketika orang merasa ditekan untuk memberikan respons sebagaimana yang "seharusnya" bukan sebagaimana ianya benar-benar akan berperilaku.

Karya tentang skim bonus menunjukkan bahawa insentif kewangan dapat meningkatkan produktiviti atau membayar gantirugi disebabkan persekitaran berbahaya yang boleh menyebabkan keselamatan dikompromi. Pekerja yang memenuhi kriteria untuk mendapat gantirugi berada pada risiko yang lebih besar untuk mengalami kemalangan, dan ini boleh mendorong kepada pengambilan risiko (al Sawacha et 1999.). Skim bonus produktiviti adalah insentif untuk bekerja lebih cepat tanpa memikirkan keselamatan serta bekerja secara tidak selamat (Sawacha et. al, 1999.). Skim bonus kolektif boleh menyebabkan pekerja yang ditekan supaya tidak melaporkan kemalangan disebabkan tidak mahu kehilangan bonus mereka (Collinson, 1999).

Pengauditan keselamatan digunakan untuk mengukur sejauh mana dasar organisasi dan prosedur diikuti dan bagaimana ianya boleh mempertingkatkan tahap keselamatan. Seharusnya, audit tidak dikelirukan dengan pemeriksaan, walaupun ianya mungkin termasuk pemeriksaan di tempat kerja. Audit seharusnya dijalankan oleh individu atau kumpulan yang kompeten dan telah menerima latihan yang relevan. Individu yang menjalankan audit harus bebas daripada kawasan yang sedang diaudit. Keberkesanan audit keselamatan boleh dipengaruhi oleh budaya keselamatan organisasi dalam cara yang berikut (Glendon dan McKenna, 1995): kesediaan pengurusan untuk melakukan audit keselamatan; penyediaan sumber-sumber yang mencukupi; penglibatan wakil pekerja dan barisan pengurus.

HSE, dalam penerbitan mereka " Successful health and safety management " (HS (G) 65) (HSE, 2000) menekankan perlunya untuk mengukur prestasi dalam rangka mengekalkan dan meningkatkan operasi kesihatan dan keselamatan syarikat. Prestasi pengurusan dapat diukur sama ada secara aktif atau reaktif. Pemantauan aktif ialah tindakan di mana organisasi memantau prestasi sebelum berlakunya kemalangan, kejadian atau kes kesihatan yang buruk terjadi serta termasuk langkah-langkah menilai seperti audit, pemeriksaan di kawasan tapak kerja, pemantauan persekitaran dan pemantauan kesihatan. Pemantauan reaktif dipacu selepas situasi dan meliputi pengenalan dan laporan kemalangan yang mengakibatkan kecederaan atau kerosakan harta benda, penyelidikan dan kes-kes kesihatan yang disebabkan oleh pekerjaan.

2.4 Hubungkait Budaya Keselamatan ke atas Amalan Keselamatan

Satu lagi konsep yang menjadi kajian dalam penyelidikan mencadangkan hubungan di antara budaya keselamatan dan amalan keselamatan. Salah satu kaedah dalam struktur International Nuclear Safety Advisory Group (INSAG,1991) untuk mewujudkan dan menilai budaya keselamatan dalam hubungan antara budaya keselamatan dan operasi kerja yang selamat. Pendekatan INSAG menjangkakan, hubungan yang positif antara budaya keselamatan dan fasiliti keselamatan. Tiada petunjuk prestasi untuk mengukur budaya keselamatan dan kesannya terhadap keselamatan sesuatu operasi yang wujud untuk mengenal pasti dan mengesahkannya. (Sorenson, 2001). Prestasi yang sangat dipercayai boleh dicapai melalui pembangunan budaya organisasi yang menggalakkan

pentafsiran, penambahbaikan dan tindakan yang unik. (Weick 1987).

2.5 Rumusan

Berdasarkan perbincangan literatur dan kajian-kajian lepas, dapatlah disimpulkan bahawa aspek keselamatan dan kesihatan pekerjaan adalah merupakan indikator terpenting yang menjamin keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. Selain itu kita juga telah melihat bahawa pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan adalah merupakan tugas berat yang terpaksa dipikul oleh organisasi ini kerana jika sesebuah organisasi mempunyai visi dan misi tersendiri yang rasmi maka amalan dasar ini akan benar tercabar jika sekiranya isu keselamatan dan kesihatan pekerja terabai. Cabaran tersebut mungkin bersifat jangka pendek dan panjang. Dalam jangka pendek, organisasi yang mempunyai rekod kemalangan yang tinggi mungkin akan kehilangan pekerja-pekerja yang mahir. Mereka mungkin akan berpindah ke organisasi yang pada pengamatan mereka lebih selamat dan kondusif. Dalam jangka masa panjang pula organisasi mungkin telah mencipta reputasi yang buruk sehinggakan bakal-bakal pekerja “takut” memohon pekerjaan dengan organisasi berkenaan. Ianya secara tidak langsung akan menjejaskan organisasi dan justeru itu, seharusnya aspek kesedaran pekerja terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjaan hendaklah sentiasa diutamakan oleh organisasi yang inginkan kemajuan.

BAB 3

METODOLOGI

3.1 Pengenalan

Bab ini akan membincangkan kaedah yang digunakan oleh penyelidik dalam menjalankan kajian ini. Melalui bab ini penjelasan meliputi reka bentuk kajian, persampelan, kaedah pengumpulan data dan kaedah penganalisan data.

3.2 Reka Bentuk Kajian

Kajian ini merupakan satu kajian tinjauan persepsi terhadap staf di Roadcare (M) Sdn Bhd berhubung kesedaran mereka terhadap keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. Tinjauan persepsi ini hanya di jalankan di Roadcare (M) Sdn Bhd sahaja. Menurut Cohen (dalam Mohamad Najib, 1999) kajian kes ialah usaha mengkaji setiap unit pada satu-satu masa untuk melihat secara intensif peristiwa yang berlaku pada peringkat akhir agar dapat membuat andaian tentang unit populasi yang lebih besar mengenai peristiwa yang sama.

Perancangan peringkat kajian perlu dibuat dengan sebaik yang mungkin bagi memastikan data yang telah dikumpul bersesuaian dengan matlamat dan objektif kajian yang telah ditetapkan. Kajian yang dijalankan bermula dengan pengumpulan maklumat daripada pembacaan dan temubual dengan pihak terlibat. Bagi mencapai matlamat kajian

ini, maklumat yang di peroleh adalah berdasarkan kepada kaedah kajian literatur, soal selidik dan temudual dengan staf yang bertugas di Roadcare (M) Sdn Bhd.

3.3 Kajian Literatur

Peringkat pelaksanaan pertama dalam metodologi kajian ini adalah dikenali sebagai peringkat kajian literatur. Menerusi pandangan-pandangan yang dikemukakan oleh para pengkaji dan cendekiawan terdahulu mendapati wujudnya pelbagai pendapat tentang maksud kajian literatur. Menurut Neuman (2000), kajian literatur ialah suatu aktiviti yang dilakukan bagi menghimpunkan pengetahuan yang dapat membantu penyelidik mendapatkan apa yang belum ada di dalam karya. Manakala menurut Hackley (2003), kajian literatur juga adalah suatu aktiviti yang dilaksanakan bagi mengumpul segala maklumat atau keterangan terdahulu berkaitan dengan sesuatu skop kajian yang ingin dilaksanakan.

Dalam pelaksanaan kajian literatur dirujuk sebagai suatu peringkat pelaksanaan yang diwujudkan bagi mendapatkan segala maklumat mengenai teoritikal secara komprehensif tentang beberapa konsep yang berkaitan dengan keperluan kajian ini. Kajian literatur ke atas bahan-bahan bertulis yang di antaranya terdiri daripada buku teks, majalah, akhbar dan jurnal yang berkaitan. Segala maklumat dan bahan berkaitan akan dikumpul dan dikaji untuk memenuhi keperluan objektif yang ingin dicapai.

Kajian literatur juga dijalankan pada asasnya bertujuan untuk menentukan pernyataan masalah bagi kajian yang akan dijalankan. Melalui kajian literatur, perkara-

perkara dan maklumat yang diperlukan untuk digunakan dalam kajian dapat diperolehi.

Perkara-perkara yang dimaksudkan adalah:

- i) Menenalpasti latar belakang kajian
- ii) Menetapkan objektif kajian yang ingin dicapai
- iii) Menetapkan skop kajian
- iv) Menenalpasti metodologi kajian yang akan digunakan
- v) Menjelaskan kepentingan-kepentingan kajian
- vi) Mengetahui budaya amalan keselamatan di tempat kerja

3.4 Soal Selidik

Kajian ini melibatkan instrumen pengumpulan data dilakukan bersama staf yang bertugas di Roadcare (M) Sdn Bhd menggunakan borang soal selidik. Oleh itu, satu set lengkap borang soal selidik untuk setiap responden disediakan untuk tujuan pengumpulan data. Borang soal selidik yang dibentuk adalah berdasarkan kepada kajian literatur dicetak dan diedarkan sendiri oleh penyelidik dengan bantuan rakan penyelidik kepada responden secara rawak di Roadcare (M) Sdn Bhd.

Menurut Muthcnik (1996), borang kaji selidik mengandungi serangkaian soalan yang dikemukakan bagi mendapat maklumat yang berguna setelah dianalisis dan disahkan secara statistik.

Jenis-jenis soalan yang dikemukakan secara umumnya di dalam borang soal selidik terdiri daripada soalan-soalan objektif yang berkaitan dengan amalan budaya keselamatan di tempat kerja. Soalan yang disediakan dipecahkan kepada dua bahagian iaitu Bahagian A dan Bahagian B seperti berikut:

- i) Bahagian A ialah latar belakang responden
- ii) Bahagian B ialah tentang komitmen pihak pengurusan, penglibatan pekerja, latihan dan pendidikan, komunikasi dan prestasi keselamatan.

Populasi kajian ialah 120 responden. Borang soal selidik ini hanya diedarkan sekali sahaja kepada responden dan ini bermakna tiadanya kumpulan kawalan dalam kajian ini.

3.5 Persampelan

Sampel bagi kajian ini adalah terdiri daripada staf di Roadcare (M) Sdn Bhd. Responden bagi kajian ini terdiri daripada staf-staf yang bertugas di Roadcare (M) Sdn Bhd dan dipilih melalui kaedah persampelan tidak rawak jenis sampel bertujuan (*purposive sampling*) iaitu penyelidik dengan sengaja memilih sampel dengan tujuan mendapatkan jumlah sampel yang mewakili populasi iaitu 120 orang (Blum *et al.* 1986). Responden bagi kajian ini sebagaimana yang telah dijelaskan adalah terdiri daripada kalangan staf yang bertugas di Roadcare (M) Sdn Bhd.

3.6 Temubual

Kaedah ini merupakan kaedah paling berkesan bagi mendapatkan maklumat daripada pengalaman dan pengetahuan seseorang. Melalui kaedah ini juga maklumat yang diperoleh akan lebih mudah difahami. Temubual dengan pihak tertentu perlu dibuat untuk lebih memahami tajuk kajian yang dipilih. Pihak tertentu yang dimaksudkan ialah responden yang memenuhi kriteria iaitu mempunyai pengalaman lebih dari lima tahun dan memegang jawatan pengurus di dalam struktur organisasi. Soalan yang diajukan adalah berkisar kepada penglibatan dan pendapat mereka dalam amalan budaya keselamatan di tempat kerja. Hasil temubual ini akan dimaksudkan ke dalam analisis pada borang soal selidik dan tidak dianalisis secara berasingan.

3.7 Instrumen

Dalam kajian ini, alat yang digunakan oleh penyelidik adalah soal kaji selidik. Ini telah dibincangkan dalam topik terdahulu. Kaedah soal selidik ini turut digunakan di dalam penyelidikan oleh ROSPA (The Royal Society for the Prevention of Accident).

Berikut adalah faktor-faktor yang telah dipertimbangkan oleh penyelidik untuk membuat instrumen kajian atau soalan dapat dijawab oleh responden dengan jayanya;

- i. Penyelidik menggunakan dwibahasa (Bahasa Melayu dan Bahasa Inggeris) dalam setiap soalan.

- ii. Responden hanya perlu menanda pada jawapan yang difikirkan sesuai sahaja berdasarkan pengalaman mereka.
- iii. Mengambil kira masa yang diambil oleh responden untuk melengkapkan setiap jawapan soal selidik. Penyelidik telah merangka soalan yang dapat dijawab dalam masa 20 minit.

Soal selidik ini mengandungi dua bahagian iaitu bahagian A dan bahagian B. Bahagian A soal selidik ini adalah untuk mengetahui latar belakang responden dan bahagian B pula adalah untuk meneliti persepsi responden terhadap komitmen pengurusan atasan, penglibatan pekerja, latihan dan pendidikan, komunikasi dan prestasi keselamatan.

3.8 Kaedah Penganalisan Data

Bagi mencapai objektif penyelidikan, penganalisan data terhadap maklumat yang berkaitan telah dijalankan. Bagi memudahkan proses analisis dijalankan, perisian komputer telah digunakan. Perisian yang dimaksudkan ialah *Statistical Package For Social Science* (SPSS for Windows). Perisian ini menganalisis data yang dikumpulkan secara statistik. Ia juga dapat membentangkan hasil analisis dalam bentuk jadual atau carta lengkap dengan huraian.

Proses menganalisis data untuk mencapai objektif kajian dilakukan dengan cara mengumpul data mengikut statistik kekerapan pilihan yang dibuat oleh responden.

Analisis frekuensi ialah satu kaedah analisis yang dilaksanakan bagi mendapat jumlah kekerapan yang diterima oleh sesuatu jawapan yang terlibat. Justeru itu, pelaksanaan kaedah analisis ini akan membolehkan corak taburan jawapan bagi setiap set data yang telah dikumpul dapat ditentukan sepenuhnya. Dalam kajian soal selidik ini, analisis frekuensi dan peratus digunakan untuk mendapatkan nilai-nilai purata berkaitan dengan soalan yang dibentuk dalam borang soal selidik pada bahagian latar belakang responden.

Soal selidik ini menggunakan permarkahan lima peringkat mengikut skala Likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk membuat pengkadaran tentang tahap kebersetujuan atau tidak setuju bagi satu siri pernyataan tentang objek. Dalam penyelidikan ini, skala yang meliputi 5 kategori digunakan bermula daripada sangat tidak bersetuju kepada sangat bersetuju. Setiap kategori juga diberikan satu angka yang menunjukkan tahap yang boleh dipilih oleh responden. Skala yang diberi ialah sama ada 1- Sangat Tidak Bersetuju, 2- Tidak Bersetuju, 3- Tidak Pasti, 4- Setuju, 5- Sangat Bersetuju. Melalui pilihan skala ini, responden dapat memberikan persepsi sendiri terhadap isu-isu yang berkaitan dengan latihan keselamatan dan kesihatan pekerjaan dan memilih kebersetujuan sendiri terhadap fakta-fakta yang dikemukakan. Ringkasan permarkahan seperti dalam Jadual 3.1.

Jadual 3.1

Permarkahan Item-item Skala Likert

Skala	Penerangan Jawapan
1	Sangat Tidak Bersetuju
2	Tidak Bersetuju
3	Tidak Pasti
4	Setuju
5	Sangat Bersetuju

Selain itu, pengiraan Indeks Purata daripada Abd. Majid dan McCaffer (1997) digunakan bagi menganalisis data daripada bahagian B. rumus yang digunakan untuk Indeks Purata (IP) adalah seperti di bawah:

$$IP = \frac{\sum ai \, xi}{\sum xi}$$

Di mana,

a_i = Pemalar yang melambangkan tahap penilaian bagi i

x_i = Pembolehubah yang melambangkan bilangan responden bagi i

$I = 1, 2, 3, 4, 5$

Dengan menggunakan kaedah indeks purata ini, setiap skala akan diberi nilai tahap penilaian. Tahap penilaian akan didarabkan dengan jumlah bilangan responden bagi satu jawapan dan akan dijumlahkan serta dibahagi dengan jumlah kesemua responden. Setelah itu, nilai indeks purata bagi satu soalan akan dibandingkan dengan julat yang telah ditetapkan bagi menentukan skalanya. Secara amnya, tahap penilaian yang digunakan adalah mengikut kesesuaian dengan kejendak soalan pada sesuatu bahagian.

Menurut Abd. Majid dan McCaffer (1997), indeks purata dianalisis mengikut julat berikut:

<u>Skala Jawapan</u>	<u>Julat</u>
Sangat Tidak Memuaskan	$1.00 \leq \tilde{Y} < 1.50$
Tidak Memuaskan	$1.50 \leq \tilde{Y} < 2.50$
Kurang Memuaskan	$2.50 \leq \tilde{Y} < 3.50$
Memuaskan	$3.50 \leq \tilde{Y} < 4.50$
Sangat Memuaskan	$4.50 \leq \tilde{Y} \leq 5.00$

Pengiraan indeks purata dibuat berdasarkan bilangan responden pada setiap tahap penilaian. Nilai purata keseluruhan ini menunjukkan faktor yang paling banyak diketahui dan dititikberatkan oleh responden.

3.9 Hipotesis Kajian

- H1: Terdapat hubungkait di antara komitmen pihak pengurusan dengan amalan budaya keselamatan.
- H2: Terdapat hubungkait di antara penglibatan pekerja dengan amalan budaya keselamatan.
- H3: Terdapat hubungkait di antara latihan dan pendidikan dengan amalan budaya keselamatan.
- H4: Terdapat hubungkait di antara komunikasi dengan amalan budaya keselamatan.

4.0 Kesimpulan

Metodologi kajian adalah penting dalam memastikan hala tuju kajian seperti yang telah dirancang iaitu mengikut matlamat dan objektif kajian. Dengan kaedah yang betul segala maklumat yang tidak berkaitan dengan tajuk dapat ditapis dan dikeluarkan daripada kajian agar matlamat kajian dapat dipenuhi. Dengan itu, adalah diharapkan agar dengan kaedah kajian yang bersistematik ini, satu kesimpulan yang berguna dapat dikeluarkan agar dapat dijadikan panduan untuk meningkatkan amalan keselamatan di kalangan pekerja.

BAB 4

DAPATAN KAJIAN

4.1 Pengenalan

Bab ini mengemukakan hasil analisis data yang diperoleh daripada soal selidik kajian kesedaran staf Roadcare (M) Sdn Bhd terhadap keselamatan di tempat kerja. Daripada 120 borang soal selidik kajian yang diedarkan, hanya 105 borang yang dikembalikan. Oleh itu, analisis ini adalah berdasarkan kepada 105 orang responden sahaja yang terdiri daripada staf bertugas di Roadcare (M) Sdn Bhd.

Analisis data dibahagikan kepada lima bahagian iaitu data demografi, komitmen pihak pengurusan, penglibatan pekerja, latihan dan pendidikan, komunikasi dan prestasi keselamatan. Kaedah analisis deskriptif yang digunakan ialah kekerapan, peratusan dan indeks purata yang menjelaskan hasil dapatan kajian yang diperolehi.

4.2 Latar Belakang Responden

Item bagi maklumat demografi responden termasuklah jawatan responden, jabatan bertugas, jantina, umur, tempoh perkhidmatan dan tahap pendidikan. Profil bagi setiap item dianalisis dalam bentuk jadual seperti berikut:

4.2.1 Jawatan

Jadual 4.1 menunjukkan taburan kekerapan dan peratusan responden mengikut jawatan. Hasil analisis menunjukkan seramai 67 orang (63.8%) responden berjawatan Pekerja Am. Seramai 11 orang (10.5%) responden terdiri daripada mereka yang berjawatan Eksekutif, dan masing-masing seramai 9 orang (8.6%) berjawatan Penyelia dan Ketua Kumpulan. Sementara 6 orang (5.7%) responden pula adalah terdiri daripada kalangan Kerani dan akhir sekali 3 orang (2.8%) responden berjawatan Pengurus.

Jadual 4.1

Taburan Responden Mengikut Jawatan

Jawatan	Bilangan Responden	Peratus (%)
Pengurus	3	2.8
Eksekutif	11	10.5
Penyelia	9	8.6
Ketua Kumpulan	9	8.6
Kerani	6	5.7
Pekerja Am	67	63.8%
Jumlah	105	100%

4.2.2 Jabatan Bertugas

Jadual 4.2 menunjukkan taburan kekerapan dan peratusan responden mengikut jabatan bertugas. Hasil analisis menunjukkan majoriti responden iaitu seramai 78 orang (74.3%) adalah terdiri daripada mereka yang sedang berkhidmat di jabatan teknikal. Sementara itu masing-masing seramai 12 orang (11.4%) dan 9 orang (8.6%) responden adalah terdiri daripada kalangan staf yang bertugas di pentadbiran dan kejuruteraan mekanikal. Akhir sekali, sebanyak 6 orang (5.7%) responden adalah terdiri daripada mereka yang sedang berkhidmat di jabatan pengurusan projek.

Jadual 4.2

Taburan responden Mengikut Jabatan Bertugas

Jabatan Bertugas	Bilangan Responden	Peratus(%)
Pentadbiran	12	11.4
Kejuruteraan Mekanikal	9	8.6
Teknikal	78	74.3
Pengurusan Projek	6	5.7
Jumlah	105	100

4.2.3 Umur

Jadual 4.3 menunjukkan taburan responden mengikut umur. Analisis menunjukkan bahawa majoriti daripada responden iaitu seramai 35 orang (33.3%) adalah terdiri daripada mereka yang berusia dalam lingkungan 31 – 40 tahun. Seramai 33 orang (31.4%) responden pula berumur antara 20-30 tahun. Manakala seramai 21 orang (20%) responden berusia antara 41-50 tahun dan akhir sekali seramai 16 orang (15.3%) responden berumur 50 tahun dan ke atas.

Jadual 4.3

Taburan responden Mengikut Umur

Umur	Bilangan Responden	Peratus(%)
20-30 tahun	33	31.4
31-40 tahun	35	33.3
41-50 tahun	21	20
50 tahun dan ke atas	16	15.3
Jumlah	105	100

4.2.4 Jantina

Sebagaimana yang ditunjukkan dalam Jadual 4.4 didapati bahawa seramai 70 orang (66.7%) responden terdiri daripada lelaki dan seramai 35 orang (33.3%) responden terdiri daripada perempuan.

Jadual 4.4

Taburan responden Mengikut Jantina

Umur	Bilangan Responden	Peratus(%)
Lelaki	70	66.7
Perempuan	35	33.3
Jumlah	105	100

4.2.5 Tempoh Perkhidmatan di Roadcare (M) Sdn Bhd

Jadual 4.5 pula memaparkan taburan responden mengikut tempoh perkhidmatan. Analisis data menunjukkan bahawa majoriti responden adalah terdiri daripada mereka yang telah berkhidmat dalam jangka masa lima tahun dan ke bawah iaitu seramai 66 orang (62.9%). Sementara 22 orang (20.9%) telah berkhidmat selama 6-10 tahun. Seramai 12 orang (11.5%) responden telah berkhidmat selama 11-15 tahun dan 5 orang (4.7%) responden pula telah berkhidmat antara 15 tahun dan ke atas.

Jadual 4.5

Taburan responden Mengikut Tempoh Perkhidmatan

Tempoh Berkhidmat	Bilangan Responden	Peratus(%)
5 tahun dan ke bawah	66	62.9
6-10 tahun	22	20.9
11-15 tahun	12	11.5
15 tahun dan ke atas	5	4.7
Jumlah	105	100

4.2.6 Tahap Pendidikan

Jadual 4.6 menunjukkan taburan kekerapan dan peratusan responden mengikut tahap pendidikan. Analisis menunjukkan bahawa masing-masing seramai 50 orang (47.6%) dan 19 orang (18.1%) responden mempunyai pendidikan pada tahap Sijil dan SPM/STPM. Manakala seramai 15 orang (14.3%) dan 10 orang (9.5%) responden mempunyai tahap pendidikan pada tahap Sarjana Muda dan Diploma. Sementara itu, seramai 6 orang (5.7%) responden berpendidikan pada tahap Sarjana/PHD dan akhir sekali seramai 5 orang responden mempunyai kelayakan akademik pada tahap lain-lain.

Jadual 4.6

Taburan responden Mengikut Tahap Pendidikan

Tahap Pendidikan	Bilangan Responden	Peratus(%)
Sarjana/PHD	6	5.7
Sarjana Muda	15	14.3
Diploma	10	9.5
Sijil	50	47.6
SPM/STPM	19	18.1
Lain-lain	5	4.8
Jumlah	105	100

4.3 Tahap Persepsi Keseluruhan Terhadap Keselamatan dan Kesehatan

Jadual 4.7

Nilai Indeks Purata bagi Setiap Aspek

Bil	Aspek	Indeks Purata
1	Komitmen pihak pengurusan	3.50
2	Penglibatan pekerja	3.70
3	Latihan dan pendidikan	3.50
4	Komunikasi	3.20
	Indeks Purata Keseluruhan	3.50

4.3.1 Komitmen Pihak Pengurusan

Seterunys Jadual 4.8 menunjukkan persepsi responden terhadap komitmen pihak pengurusan dalam memastikan keselamatan pekerja terjamin adalah pada tahap memuaskan dengan mencatatkan indeks purata sebanyak 3.5.

Persepsi Responden terhadap Komitmen Pihak Pengurusan

No	Perkara	Bilangan Responden Terhadap Tahap Penilaian					Indeks Purata (IP)
		1	2	3	4	5	
1	Pihak syarikat menyediakan sumber yang cukup untuk keselamatan para pekerja		5	15	85		3.8
2	Pihak pengurusan mengambil kira isu keselamatan dalam membuat keputusan		10	20	75		3.6
3	Pihak pengurusan membuat tindakan terhadap cadangan keselamatan oleh pekerja.			55	50		3.5
4	Saya mendapat layanan yang baik dari pengurus saya apabila saya mengemukakan isu-isu keselamatan kepadanya.		7	38	60		3.5
5	Saya dibekalkan dengan alat perlindungan keselamatan yang mencukupi dan sesuai dengan kerja saya.			9	96		3.9
6	Pihak pengurusan hanya mengambil tindakan tentang Keselamatan Dan Kesihatan setelah berlakunya kemalangan		72	18	15		2.5
Indeks Purata							3.5

4.3.2 Penglibatan Pekerja

Seterunys Jadual 4.9 menunjukkan persepsi responden terhadap penglibatan pekerja dalam memastikan keselamatan pekerja terjamin adalah pada tahap memuaskan dengan mencatatkan indeks purata sebanyak 3.7.

Jadual 4.9

Persepsi Responden terhadap Penglibatan Pekerja

No	Perkara	Bilangan Responden Terhadap Tahap Penilaian					Indeks Purata (IP)
		1	2	3	4	5	
1	Saya bertanggungjawab tentang keselamatan diri sendiri dan rakan sekerja				25	80	4.8
2	Saya sentiasa peka terhadap sistem kerja selamat sebelum memulakan kerja				105		4.0
3	Sentiasa membincangkan tentang keselamatan secara terbuka di dalam mesyuarat.			85	20		3.2
4	Saya berpeluang untuk berbincang tentang kerja harian dengan pihak pengurus dan penyelia.		15	30	60		3.4
5	Bekerja secara berkumpulan (pihak pengurus dan pekerja) dalam menyelesaikan masalah berkaitan kerja dan juga keselamatan.		20	60	25		3.0
6	Setiap pekerja memahami tentang tanggungjawab keselamatan dan berkelakuan secara sepatutnya.				105		4.0
7	Apabila saya melihat bahaya keselamatan, saya bersedia untuk memperbaikinya sendiri jika boleh dan berkemampuan.				105		4.0

Jadual 4.9

Persepsi Responden terhadap Penglibatan Pekerja (sambungan)

8	Rakan sekerja saya akan mengambil tindakan terhadap orang lain yang melanggar peraturan keselamatan.			60	45		3.4
9	Para pekerja sentiasa mengamalkan kerja dengan selamat walaupun tanpa penyelia.		9		96		3.
10	Saya akan menegur rakan sekerja saya jika mereka bekerja tanpa keselamatan.				105		4.0
11	Kadang kala saya mengambil jalan pintas semasa melaksanakan kerja jika ianya munasabah untuk dilakukan.		10	80	15		3.0
Indeks Purata							3.7

4.3.3 Latihan dan Pendidikan

Seterunys Jadual 4.10 menunjukkan persepsi responden terhadap latihan dan pendidikan dalam memastikan keselamatan pekerja terjamin adalah pada tahap memuaskan dengan mencatatkan indeks purata sebanyak 3.5. Hal ini dapat dilihat dengan jelas apabila 105 orang (100%) responden mengatakan bahawa mereka telah diberi latihan keselamatan sebelum memulakan pekerjaan.

Persepsi Responden terhadap Latihan dan Pendidikan

Indeks Purata	3.5
----------------------	------------

4.3.4 Komunikasi

Seterunys Jadual 4.11 menunjukkan persepsi responden terhadap komunikasi dalam memastikan keselamatan pekerja terjamin adalah pada tahap sederhana dengan mencatatkan indeks purata sebanyak 3.2.

Jadual 4.11

Persepsi Responden terhadap Komunikasi

No	Perkara	Bilangan Responden Terhadap Tahap Penilaian					Indeks Purata (IP)
		1	2	3	4	5	
1	Terdapat satu komunikasi yang baik terhadap isu-isu keselamatan dan kesihatan		40	28	37		3.0
2	Saya menerima maklumat keselamatan yang berguna dan tepat		31	14	60		3.3
3	Cadangan untuk meningkatkan keselamatan dan kesihatan adalah digalakkan oleh pihak syarikat.		10	65	30		3.2
4	Terdapat tindakbalas yang baik dari pihak pengurusan terhadap laporan keselamatan yang diterima		20	35	50		3.3
5	Saya boleh melaporkan kemalangan atau kemalangan nyaris yang berlaku tanpa rasa takut disalahkan atau dihukum .		6	69	30		3.2
6	Kemalangan yang berlaku di sini sentiasa dilaporkan			15	90		3.9

Jadual 4.11***Persepsi Responden terhadap Komunikasi (sambungan)***

7	Maklumat semasa tentang prestasi keselamatan sangat mudah diperolehi		40	45	20		2.8
8	Saya telah diberi maklumat yang secukupnya terhadap keputusan pihak pengurusan berkenaan isu-isu keselamatan.		30	43	32		3.0
9	Saya percaya bahawa pihak pengurusan telah memberikan maklumat yang jelas tentang visi dan matlamat keselamatan kepada mereka.		44	49	12		2.7
10	Syarikat ini mempunyai sistem yang baik dalam mengenalpasti dan menguruskan masalah-masalah keselamatan.		15	30	60		3.4
Indeks Purata							3.2

4.3.5 Prestasi Keselamatan

Antara yang disentuh dalam aspek prestasi keselamatan adalah kawalan keselamatan pekerja, polisi keselamatan dan kesihatan, jawatankuasa keselamatan dan kesihatan pekerjaan, penilaian risiko, pemeriksaan keselamatan dan prosedur keselamatan di tempat kerja. Jadual 4.12 menyenaraikan analisis jawapan kepada soalan persepsi responden terhadap prestasi keselamatan di tempat kerja.

Jadual 4.12***Persepsi Responden terhadap Prestasi Keselamatan***

No	Perkara	Bilangan Responden Terhadap Tahap Penilaian	
		Ya	Tidak
1	Adakah anda rasa selamat di tempat kerja anda ?	105	-
2	Adakah syarikat ini mengambil kawalan keselamatan untuk memastikan keselamatan pekerjaanya?	105	-
3	Adakah syarikat ini mempunyai Polisi keselamatan dan Kesihatan?	105	-
4	Adakah polisi keselamatan di syarikat ini memenuhi kehendak perundangan dan amalan terbaik bagi Keselamatan dan Kesihatan?	71	34
5	Adakah polisi tersebut di kaji semula dan dikemaskini ?	71	34
6	Adakah polisi ini di laksanakan dengan berkesan?	68	37
7	Adakah syarikat anda menyediakan maklumat keselamatan dan kesihatan kepada pekerja?	84	21
8	Adakah syarikat anda mempunyai jawatankuasa keselamatan dan kesihatan pekerjaan?	88	17
9	Adakah syarikat anda mempunyai objektif keselamatan dan kesihatan diperingkat organisasi?	62	43
10	Adakah syarikat anda mempunyai objektif keselamatan dan kesihatan diperingkat individu?	73	32
11	Adakah penilaian risiko telah dibuat di syarikat anda?	62	43
12	Adakah di tempat kerja anda terdapat sistem untuk memastikan penilaian risiko dikaji semula bila bersesuaian?	62	43
13	Adakah pemeriksaan keselamatan dilakukan di tempat kerja anda?	70	35

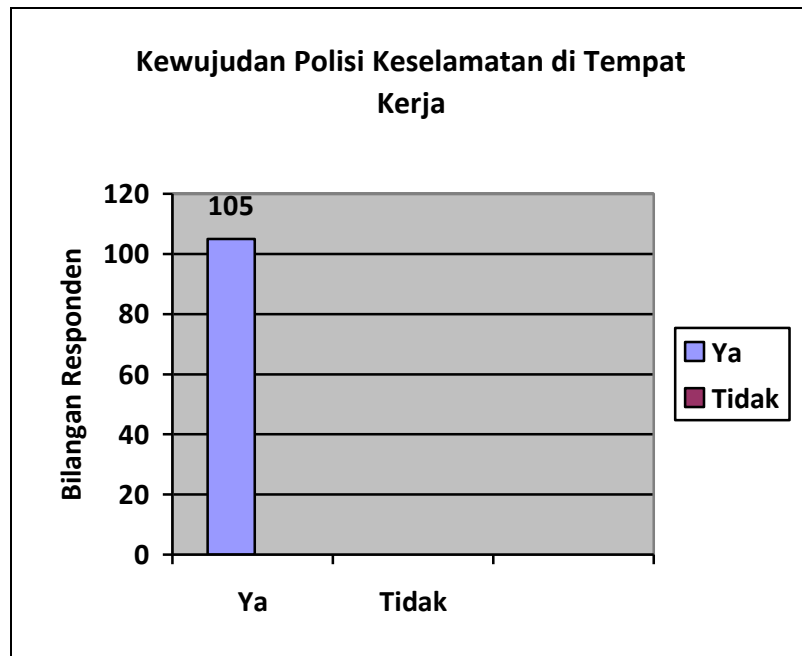
Jadual 4.12

Persepsi Responden terhadap Prestasi Keselamatan (sambungan)

14	Adakah terdapat sistem untuk anda melaporkan kemalangan?	95	10
15	Adakah terdapat pelaksanaan sistem pengauditan di tempat kerja anda?	72	33
16	Adakah syarikat anda mempunyai prosedur untuk keselamatan dan kesihatan?	63	42
17	Adakah syarikat anda mengkaji semula pelaksanaan program keselamatan dan kesihatan?	60	45

4.3.5.1 Analisis Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerja

Apabila responden ditanya tentang polisi keselamatan di tempat kerja, kekerapan jawapan yang diperoleh daripada responden adalah seperti yang digambarkan dalam rajah 4.1 di bawah:



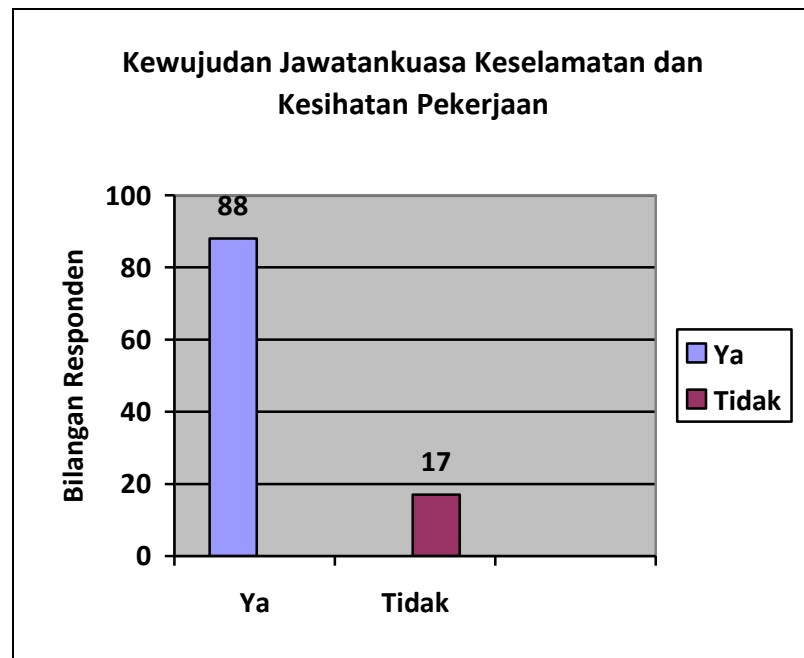
Rajah 4.1

Kewujudan Polisi Keselamatan di Tempat Kerja

Berdasarkan kepada keputusan analisis (Rajah 4.1), didapati 100% daripada responden memberi jawapan bahawa syarikat mereka mempunyai polisi keselamatan di tempat kerja. Jelas menunjukkan kepada kita bahawa, setiap syarikat diwajibkan mempunyai polisi keselamatan seperti yang dikehendaki oleh Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994.

4.3.5.2 Analisis Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan

Jawatankuasa keselamatan dan kesihatan pekerjaan (JKKP) ditubuhkan di setiap syarikat adalah bertujuan untuk menyelia keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja. Rajah 4.2 menunjukkan analisis jawapan kepada soalan yang berkaitan dengan pengurusan jawatankuasa keselamatan dan kesihatan pekerjaan.

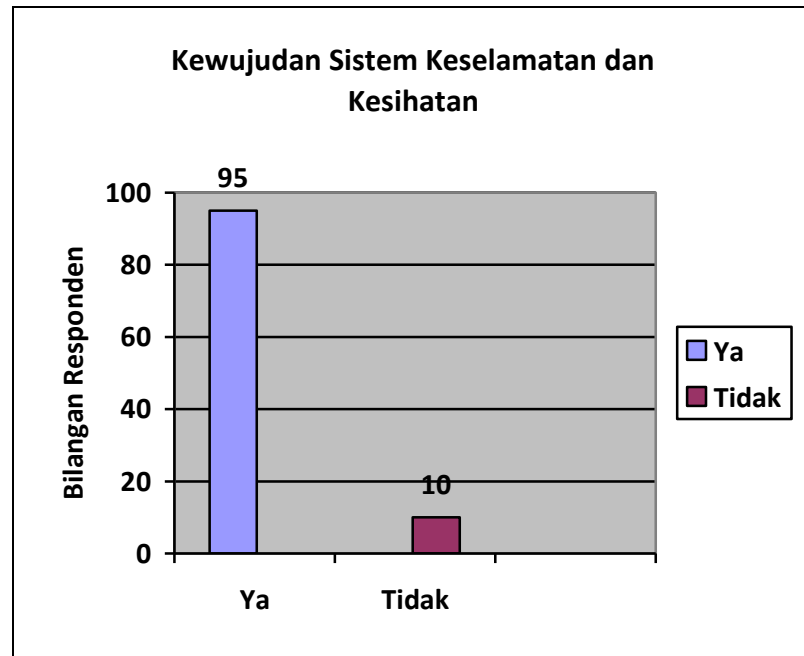


Rajah 4.2

Kewujudan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan

4.3.5.3 Kewujudan Sistem Keselamatan dan Kesihatan

Rajah 4.3 menunjukkan 91% daripada responden iaitu seramai 95 orang daripada 105 orang responden menyatakan tempat kerja mereka mempunyai sistem keselamatan dan kesihatan yang jelas. Keputusan ini menggambarkan majikan dan pihak pengurusan prihatin terhadap pematuhan mewujudkan sistem keselamatan dan kesihatan.



Rajah 4.3

Kewujudan Sistem Keselamatan dan Kesihatan

Selain itu, sistem laporan kemalangan juga menjadi perkara terpenting kerana kebolehfungsian sesuatu sistem keselamatan dan kesihatan bergantung kepada kebolehannya mengesan, melapor dan merekod kejadian kemalangan yang berlaku. Peraturan yang tinggi bagi perkara ini juga menjelaskan kepada kita majikan sedar kesan-kesan kemalangan kepada perjalanan aktiviti projek mereka dan sedar kepentingannya untuk mengelakkan daripada berulang. Tetapi ini semua akan berhasil jika mereka meneruskan langkah-langkah lanjutan seperti melakukan penyiasatan dan mengkaji punca-punca yang mendorong kepada kemalangan tersebut.

BAB 5

PERBINCANGAN, CADANGAN DAN RUMUSAN

5.1 Pengenalan

Di dalam bab ini, rumusan terhadap kajian dibuat berdasarkan kajian literatur dan analisis terhadap borang soal selidik yang telah dilaksanakan. Seterusnya, kesimpulan dibuat bagi menilai pencapaian kajian terhadap objektif yang telah ditetapkan pada peringkat awal kajian. Terdapat empat objektif utama yang perlu dicapai dalam kajian ini iaitu mengetahui hubungan di antara komitmen pihak pengurusan dengan amalan keselamatan, hubungan di antara penyertaan pekerja dengan amalan keselamatan, hubungan di antara komunikasi keselamatan dengan amalan keselamatan dan hubungan di antara latihan dan pendidikan dengan amalan keselamatan.

Di dalam menjalankan proses analisis, terdapat pelbagai kaedah statistik dan matematik yang boleh diaplikasikan untuk tujuan penganalisan data. Antaranya ialah seperti kaedah penentuan indeks purata atau min, penentuan sisihan piawai dan lain-lain kaedah lagi. Namun kaedah analisis yang sesuai sahaja akan digunakan dalam kajian ini dan pemilihan kaedah analisis dilakukan terhadap kaedah yang dapat menghasilkan keputusan yang penting untuk pencapaian objektif kajian serta membantu di dalam membuat kesimpulan yang munasabah.

Responden bagi kajian ini adalah terdiri daripada kalangan staf yang bertugas di Roadcare (M) Sdn Bhd. Seramai 105 orang staf Roadcare (M) Sdn Bhd telah dilibatkan sebagai responden dalam kajian ini. Pakej Statistik untuk Sains Sosial (SPSS) perisian

versi 17.0 telah digunakan bagi menganalisis data yang dikumpulkan. Kaedah analisis data berbentuk deskriptif seperti kekerapan, peratus dan min telah digunakan untuk menerangkan demografi responden dan penilaian tahap kesedaran responden terhadap keselamatan dan kesihatan.

Secara umumnya, sebahagian besar responden ialah mereka yang berjawatan pekerja am (63%) dan eksekutif (10.5%). Selain itu, majoriti responden ialah lelaki (66.7%) dan dari segi umur pula sebahagian besar daripada responden ialah terdiri daripada mereka yang berusia antara 31-40 tahun (33.3%) serta mempunyai tempoh perkhidmatan kurang daripada 5 tahun (62.9%).

5.2 Perbincangan Dapatan Kajian

Bagi melengkapkan kajian ini, perbincangan dapatan kajian mengfokus kepada keempat-empat objektif kajian. Ini bagi mengetahui sejauh mana keempat-empat objektif tersebut telah berjaya dicapai secara keseluruhannya.

5.2.1 Tahap Persepsi Staf Roadcare (M) Sdn Bhd Terhadap Aspek Keselamatan dan Kesihatan

Objektif yang pertama ini adalah bagi mengenalpasti tahap persepsi responden terhadap keselamatan dan kesihatan. Ianya penting dilihat kerana tahap persepsi yang diukur

adalah merupakan intipati kepada kajian dan juga boleh dijadikan sebagai ukuran untuk melihat kesahihan data-data yang diperolehi bagi mengukur objektif-objektif seterusnya.

5.2.1.1 Penilaian Tahap Persepsi Staf Terhadap Keselamatan dan Kesihatan Secara Umum

Elemen persepsi staf terhadap keselamatan dan kesihatan yang dikaji ialah komitmen pihak pengurusan, penglibatan pekerja, latihan dan pendidikan, komunikasi dan prestasi keselamatan. Setelah data-data dianalisis, hasil kajian keseluruhannya menunjukkan bahawa responden mempunyai tahap persepsi yang memuaskan terhadap keselamatan dan kesihatan apabila mencatatkan indeks purata skor keseluruhan 3.5. Apabila ditinjau dengan lebih terperinci didapati bahawa tahap persepsi responden terhadap latihan dan pendidikan keselamatan dan kesihatan serta komitmen pihak pengurusan masing-masing menunjukkan tahap persepsi yang memuaskan apabila mencatatkan indeks purata sebanyak 3.5. Sementara itu tahap persepsi yang terendah adalah bagi faktor penglibatan komunikasi apabila sekadar mencatatkan nilai indeks purata pada kadar sederhana sebanyak 3.2. Manakala, analisis menunjukkan bahawa tahap persepsi terhadap penglibatan pekerja adalah memuaskan dengan mencatat nilai indeks purata tertinggi sebanyak 3.7.

5.2.1.2 Rumusan Analisis

Analisis-analisis yang telah dijalankan menunjukkan bahawa staf Roadcare (M) Sdn Bhd mempunyai tahap persepsi yang memuaskan terhadap keselamatan dan kesihatan. Ini telah dapat dibuktikan dengan keseluruhan responden mewakili semua jabatan telah mencatatkan min skor 3.50 daripada 5.00.

5.3 Rumusan

Kerjasama yang padu di antara majikan, pekerja, pihak kerajaan dan bukan kerajaan dalam memupuk budaya keselamatan amat diperlukan bagi memastikan kesihatan dan keselamatan pekerja terjamin di tempat kerja. Keselamatan pekerjaan adalah strategi penting bukan sahaja untuk memastikan keselamatan dan kesihatan pekerja dijaga dan terpelihara bahkan ia juga menyumbang kepada peningkatan produktiviti, motivasi kerja, kepuasan kerja dan dapat meningkatkan kualiti hidup seseorang individu dan masyarakat. Secara keseluruhannya, kajian ini menunjukkan bahawa tahap persepsi staf Roadcare (M) Sdn Bhd terhadap keselamatan dan kesihatan adalah memuaskan.

5.4 Cadangan

Berdasarkan dapatan, perbincangan dan rumusan daripada kajian yang dijalankan, penyelidik ingin memberikan beberapa cadangan untuk organisasi.

5.4.1 Cadangan Kepada Organisasi

Berdasarkan dapatan kajian, didapati bahawa tahap persepsi responden terhadap keselamatan dan kesihatan adalah memuaskan. Namun begitu, berikut disenaraikan beberapa cadangan yang boleh dipertimbangkan oleh pihak Roadcare (M) Sdn Bhd bagi meningkatkan lagi tahap kesedaran staf terhadap keselamatan dan kesihatan. Antaranya ialah:

i. Memperbanyakkan program latihan

Harper dan Koehn (1998) menunjukkan bahawa latihan keselamatan yang diberikan kepada pekerja dapat meningkatkan kesedaran terhadap keselamatan dan kesihatan dan mematuhi prosedur pengoperasian kerja yang selamat. Selain itu latihan keselamatan ini juga adalah sangat penting kerana Seksyen 15(2)(c), AKKP 1994 menyatakan perlunya penyediaan maklumat, arahan, latihan dan sebagaimana yang perlu untuk memastikan setakat yang praktik, keselamatan dan kesihatan pekerja yang sedang bekerja. Selain itu, menurut Goldsmith (1987) dan Hinze (1997), apabila semua pekerja mengambil bahagian dalam latihan keselamatan, maka terdapat beberapa kebaikan iaitu sesuatu kerja tersebut dapat dijalankan dengan berkualiti dan mewujudkan kesedaran terhadap keselamatan. Akhirnya Davies dan Tomasin (1996) menyatakan latihan keselamatan yang berkesan dapat meningkatkan pengurusan keselamatan seseorang tersebut.

ii. **Memperbanyakkan kempen-kempen kesedaran tentang keselamatan**

Melalui kempen-kempen kesedaran tersebut ia akan dapat memberikan input tambahan dalam bentuk pengetahuan kepada para peserta tentang kepentingan keselamatan. Ia bersesuaian dengan dapatan kajian yang dilaksanakan oleh Ramlan (1997) yang menunjukkan bahawa pihak organisasi yang selalu menyebarkan dasar dan peraturan keselamatan dan kesihatan pekerjaan kepada pekerja secara kerap boleh menimbulkan kesedaran keselamatan dan kesihatan pekerjaan kepada mereka. Selain itu ia turut disokong oleh kajian yang dijalankan oleh Chabo (dalam Nicholas dan Wangel, 1995) yang menunjukkan bahawa penyebaran maklumat keselamatan dan kesihatan yang bebas dan meluas dalam organisasi membolehkan semua pekerja dan orang yang terlibat pekerjaan sedar tentang isu tersebut dan tahu bila hendak mengambil tindakan yang sesuai untuk menangani jika berlaku sebarang permasalahan berhubung keselamatan dan kesihatan.

iii. **Mengadakan program-program keselamatan secara berterusan ataupun berkala**

Menurut satu kajian yang dijalankan oleh JKKP (2000) didapati jawatankuasa keselamatan dan kesihatan pekerjaan sangat diperlukan bagi memainkan peranan dan tanggungjawab keselamatan dan kesihatan pekerjaan disamping itu ia juga untuk memastikan wujudnya kemajuan berterusan di dalam menangani isu

keselamatan pekerjaan. Jawatankuasa ini juga bertanggungjawab untuk membuat kajian dan penelitian terhadap tahap keselamatan dan kesihatan pekerjaan.

iv. Mempelbagaikan program-program keselamatan.

Program-program keselamatan jika dianjurkan dengan cara dan kaedah yang sama pada setiap masa akan mengakibatkan peserta merasa bosan dan menunjukkan komitmen yang tidak berterusan ini. Menurut Flynn (1994) JKKKP yang menggunakan cara yang kreatif dalam memupuk kesedaran keselamatan telah menjadikan program-program keselamatan lebih menarik dan menyeronokkan serta telah dapat menarik penyertaan ramai daripada kalangan pekerja dalam setiap aktiviti yang dianjurkan. Antara program yang boleh dianjurkan adalah seperti kempen gaya hidup sihat dan selamat, kempen kemalangan sifar dan pertandingan-pertandingan yang berobjektif untuk memupuk kesedaran keselamatan dan kesihatan di kalangan pekerja.

v. Melaksanakan program pengurusan insentif

Seterusnya bagi meningkatkan kesedaran staf terhadap keselamatan dan kesihatan adalah dicadangkan juga kepada pihak Roadcare (M) Sdn Bhd untuk melaksanakan program pengurusan insentif terhadap keselamatan. Ini kerana menurut Ab. Aziz dan Intan (2002) pengurusan insentif adalah merupakan satu program yang dapat memotivasikan pekerja di organisasi. Antara program pengurusan insentif yang boleh dilaksanakan adalah seperti memberi insentif

kepada jabatan atau unit yang berjaya mengurangkan kadar kemalangan ditempat kerja sama ada dalam bentuk anugerah atau pengiktirafan yang bersesuaian.

vi. Pendedahan visual

Kesedaran staf terhadap keselamatan dan kesihatan juga dapat dipertingkatkan melalui pendedahan visual. Justeru itu, adalah dicadangkan agar pihak Roadcare (M) Sdn Bhd untuk mendedahkan kepada stafnya visual-visual tentang kemalangan ditempat kerja yang telah berlaku agar ia dapat dijadikan sebagai peringatan dan juga panduan kepada pekerja-pekerja yang lain. Menurut Ab. Aziz (2002) pekerja akan lebih mengingati objek visual berbanding dengan hanya mendengar tanpa melihat kepada sesuatu objek. Memandangkan keupayaan manusia begitu terhad, maka bagi organisasi yang hendak menyampaikan mesej, adalah lebih berkesan jika bantuan visual digunakan.

vii. Menjalankan pemeriksaan secara teratur

Menjalankan pemeriksaan secara teratur dan mengejut ke tempat kerja. Ini kerana melalui kaedah ini ia akan meningkatkan tahap kewaspadaan pekerja terhadap keselamatan dan melalui pemeriksaan yang mengejut ini juga akan dapat menyebabkan pekerja sentiasa prihatin terhadap keselamatan kerana mereka merasakan diri sentiasa diperhatikan. Mohd Yusof (2000) melalui kajiannya mendapati bahawa mendapati bahawa pihak pengurusan yang tidak menjalankan pemeriksaan ke kawasan tempat kerja, tidak mengadakan latihan keselamatan

dengan kerap, persekitaran kerja yang tidak teratur telah menyebabkan berlakunya kemalangan yang tidak diingini.

viii. Saluran komunikasi yang baik

Saluran komunikasi yang baik merupakan satu lagi kaedah untuk meningkatkan kesedaran pekerja mengenai budaya keselamatan melalui e-mel, papan notis, taklimat pendek, pengumuman, atau kempen keselamatan yang dianjurkan oleh organisasi. Sebuah organisasi perlu sentiasa memantau dan mengkaji cara-cara keselamatan dialamatkan dalam sistem komunikasi utama dan bersepadu ke dalam visi, organisasi misi, matlamat dan sasaran; dan nilai. Budaya keselamatan organisasi itu mestilah dimasukkan ke dalam dan disokong oleh semua sistem komunikasi utama dan tertanam dalam organisasi ini:

- Panduan Dokumen Teras - Khususnya bertulis atau didokumenkan sebagai arahan mengenai Visi, Misi, Tujuan dan penyata Nilai.
- Kenalan Muka ke Muka - Kenalan dan interaksi di kalangan pengurus dan individu hendaklah dibuat secara rutin dalam input mendapatkan maklumat dan keluaran.
- Latihan Formal, Pendidikan dan Mesyuarat - Perhimpunan, dijadualkan pembangunan kemahiran dan bertukar-tukar maklumat secara rasmi.
- Pengukuran dan Metrik - Laporan, kad skor dan lampiran prestasi.

- Sistem Maklumbalas - Proses mendengar, menulis, mengumpul, menilai dan bertindak atas maklumat prestasi kritikal dalam pendekatan sistemik.
- Pengurusan Tindakan - amalan Pengurusan dan keputusan dan
- Pengiktirafan dan Ganjaran - Pelaksanaan 'WIIFM' (What's In It For Me?) dan sistem pengurusan prestasi.

5.4.2 Cadangan Untuk Kajian Akan Datang

Berikut adalah beberapa cadangan yang dikemukakan kepada pengkaji-pengkaji akan datang yang ingin menjalankan kajian seumpama ini.

- a) Menjalankan kajian perbandingan bagi melihat tahap kesedaran staf terhadap keselamatan dengan organisasi yang lain agar dapatan kajian menunjukkan realiti kesedaran yang sebenar. Dengan cara ini langkah mempertingkatkan tahap kesedaran staf terhadap keselamatan dapat dilakukan dengan lebih tepat dan berkesan lagi.
- b) memandangkan kajian ini hanya mengfokus kepada aspek keselamatan, kajian akan datang boleh mengkaji aspek kesihatan dengan lebih mendalam. Kajian seumpama itu boleh dijalankan contohnya untuk mengetahui sejauh mana kesan aktiviti pekerjaan ke atas tahap kesihatan pekerja.

Penyelidik percaya bahawa pelaksanaan OHSAS18001 dengan pengawasan audit tahunan juga boleh mempengaruhi konsistensi sistem pengurusan keselamatan termasuk penilaian risiko, pematuhan undang-undang dan program-program keselamatan. Terdapat

peluang untuk melanjutkan pengajian yang sedia ada untuk melihat perbezaan di antara prestasi keselamatan organisasi yang tidak melaksanakan OHSAS18001 berbanding dengan organisasi yang melaksanakan OHSAS18001.

Kesan tingkah laku pekerja mengenai keselamatan di tempat kerja akan diteroka dengan lebih dalam untuk kajian lanjut oleh penyelidik dan boleh dilihat dengan satu pendedahan lebih baik pada budaya keselamatan. Pelbagai faktor terlibat yang mampu mempengaruhi persepsi individu-individu dan kepercayaan seperti interaksi dengan penyelia mereka dipengaruhi dalam persepsi dan kepercayaan tentang nilai sebenar organisasi. Perubahan tingkah laku kepimpinan tidak akan mempengaruhi budaya melainkan jika terdapat perubahan dalam tingkah laku kepimpinan dari rangkaian kepimpinan.

Tidak syak lagi bahawa di seluruh dunia, individu yang terlibat dalam aktiviti-aktiviti di tempat kerja yang meletakkan mereka pada risiko kemalangan dan kecederaan. Di tempat kerja, pekerja mempunyai risiko pendedahan kepada semua jenis bahaya yang boleh menyebabkan bukan sahaja kehilangan harta tetapi juga nyawa manusia.

Risiko pendedahan ini, walaupun dicegah, sering dipandang ringan oleh pekerja. Perlindungan pekerja di tempat kerja di negara-negara membangun adalah satu cabaran yang lebih besar kerana ia adalah sukar untuk dipatuhi walaupun ianya paling asas berkaitan dengan keselamatan dan kesihatan.

Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Budaya Keselamatan) di Roadcare (M) Sdn Bhd masih di peringkat awal dan masalah yang berkaitan dengan pelaksanaan tidak

boleh diselesaikan di bahagian yang tertentu sahaja. Daripada kajian yang dicadangkan itu, penyelidik berharap 'budaya keselamatan' menjadi sebahagian daripada aktiviti kehidupan harian di setiap peringkat pekerja dari pihak pengurusan atasan sehingga bawahan organisasi dalam mencegah kemalangan berlaku di tempat kerja. Semua salah faham dan andaian yang salah dalam melaksanakan keselamatan dan kesihatan (Budaya Keselamatan) mestilah diketepikan atau ditamatkan dalam minda setiap individu dalam organisasi Roadcare (M) Sdn Bhd.

5.5 Kesimpulan

Perubahan kepada budaya kerja ke arah budaya keselamatan memerlukan satu komitmen padu dari semua pihak khususnya majikan dan pekerja yang secara langsung terlibat dalam aktiviti dalam organisasi. Pelbagai pendekatan perlu diubahsuai bagi memastikan budaya keselamatan boleh dimasyarakatkan dalam organisasi menerusi sistem komunikasi yang berkesan, kesediaan organisasi untuk berubah, fokus organisasi terhadap amalan keselamatan dan kesihatan dan faktor luaran seperti suasana kerja, sikap dan faktor ekonomi yang menjadi sokongan pembentukan budaya keselamatan dalam organisasi. Budaya keselamatan sebenarnya merupakan satu budaya yang baik untuk diterapkan di tempat kerja bagi menggalakkan keperihatinan pekerja terhadap amalan keselamatan kepada semua pekerja dan orang lain. Budaya keselamatan seharusnya perlu dijadikan sebagai suatu kebiasaan dalam organisasi, menjadi kepercayaan dan pegangan, peraturan, sikap dan amalan dalam pekerjaan di dalam organisasi.

RUJUKAN

- Ab. Aziz Yusof. (2002). "Pengurusan Sumber Manusia: Konsep, Isu dan Pelaksanaan." Edisi Pertama, Petaling Jaya: Prentice Hall.
- Ab. Aziz Yusof. (2003). Komunikasi untuk Pengurus: Kuala Lumpur: Utusan Publication & Distributor.
- Abd.Majid, M.Z. & McCaffer, R. (1997). Assessment of Work Performance of Maintenance Contractors in Saudi Arabia, Journal of Management in Engineering, ASCE, 13-91.
- Advisory Committee on the Safety of Nuclear Installations (ACSNI)(1993). Study Group on Human Factors, Third Report: Organizing for Safety. London:HMSO.
- Ahmadon, Bakri & Mohamad Zin, Rosli and Misnan, Mohd. Saidin and Mohd. Yusof, Zakaria & Wan Mahmood, Wan Yusoff. (2006). Safety training for construction workers / Malaysian experience. In: International Conference on Construction Industry, Universitas Bung Hatta, Indonesia.
- Amstrong. (1980). " Fundamental of Construction Safety". Hochtinson of London, London.
- Anon. (2010). Impact of Employee Participationon Job Satisfaction, Employee Commitment and Employee Productivity. International Review of Business Research Papers, 3 (2), 54-68.
- Anthony, W.P. (1978). Participative Management. Reading, MA: Addison-Wesly.

Arant, S. (2004). Developing a Safety Culture. *Journal of Risk*, 7(4), 1-5.

Atan Long. (1976-1978). *Psikologi Pendidikan*, Dewan Bahasa dan Pustaka, Kuala Lumpur.

Barracough & Carnino. (2003). "Safety Culture – Keys for Sustaining Progress," *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 368-377.

Barrie, D.S. & Paulson, B.C. (1984). *Profesional Construction Management*, 2nd. Edition, United States of America: Halliday Lithograph Corporation, 375-383.

Beatriz Fernandez-Muniz, Jose Manuel Montes-Peon, Camilo Jose Vazquez-Ordas. (2007). Safety Culture: Analysis Of The Causal Relationships Between Its Key Dimensions. *Journal Of Safety Research*, 38, 627-641.

Beckmerhagen, I., Berg, H., Karapetrovic, S., & Willborn, W. (2003). Integration of Management Systems: Focus on Safety in the Nuclear Industry. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 20 (2), 209-227.

Bennett, T. (1995). 'Cultural Policy', *International Encyclopedia of Social and Behavioural Sciences*, London: Elsevier.

Bennett, H., & Durkin, M. (2000). The Effects of Organizational Change on Employee Psychological Attachment; An Exploratory Study. *Journal of Managerial Psychology*, 15 (2), 126-147.

Bennett, T. (2001). *Differing Diversities: Cultural Policy and Cultural Diversity*, Strasbourg: Council of Europe.

- Blair, E. & Geller, S. (2000). Becoming World Class in Hse Management, Occupational Health and Safety, September, 69(9), 61-63.
- Blum, et al. (1986). "A Simple Unpredictable Pseudo-Random Number Generator", SIAM Journal on Computing, 15, 364–383.
- Bishop, D. (1994). The Professional View of The Health and Safety Commision's Draft Construction (Design and Management) Regulation. Journal of Construction Management and Economics, 12(4), 365-372.
- Carrillo RAS. (1998). Expanding Manager's Leadership Role in Safety, Journal of Professional Safety, 43(6), 38-41.
- Cheyne, A., Tomas, JM., Cox, S., & Oliver, A. (1999). Modelling Employee Attitudes to Safety: A Comparison Across Sectors. European Psychologist, 4(1), 1-10.
- Cheyne, A., Cox, S., Oliver, A. & Tomas, JM. (1998). Modelling Safety Climate in the Prediction of Levels of Safety Activity. Work and Stress, 12(3), 255-271.
- Chew, D.C.E. (1988). Effective Occupational Safety Activities: Findings in Three Asian Developing Countries. International Labour Review, 127(1), 111-124.
- Clarke R.D. (1982). Worker Participation in Health and Safety in Canada, International Labour Review, 121(2), 199-205.
- Clarke, S. (1998). Perceptions of Organizational Safety: Implications for the Development of Safety Culture. Journal of Organizational Behavior, 20, 185-198.

Collins English Dictionary. (1979). William Collins Sons & Co.td, 364.

Collinson, DL. (1999). Surviving the Rigs: Safety and Surveillance on North Sea Oil Installations. *Organization Studies*, 20(4), 579-600.

Cooper, M.D. (1997) Evidence From Safety Culture That Risk Perception is Culturally Determined, *The International Journal of Project & Business Risk Management*, 1(2), 185-202.

Cooper, D. (1998). *Improving Safety Culture* Chichester: John Wiley & Sons.

Cooper, M.D. (2000). Towards Model of Safety Culture, *Journal of Safety Science*, 34, 193-214.

Cooper, M.D. (2002). 'Safety Culture: A Model for Understanding and Quantifying a Difficult Concept'. *Professional Safety*, June, 30-36.

Cooper, M.D. & Phillips, R.A. (1997). Killing Two Birds With One Stone: Achieving Quality Via Total Safety Management. *Facilities*, 15(1), 34-41.

Cordeva, E. (1982). Workers Participation Within Enterprises: Recent Trend and Problem. *International labour Review*, 121 (2), 125-140.

Co Van, J, (1995). *Safety Engineering*. New York: John Wiley & Sons.

Cox, S & Flin, R. (1998). Safety Culture: Philosopher's Stone or Man of Straw? *Work and Stress*, 12 (3), 189-201.

- Culverson, E.D. (2002). Exploring Organizational Commitment Following Radical Change: A Case Study Within The Parks Canada Agency. Master of Arts in Recreation and Leisure Studies, University of Waterloo, Ontario, Canada.
- Davies, V.J. & Tomasin, K. (1996). Construction Safety Handbook, Second Edition, Britain: Thomas Telford Publishing.
- Dedobbeleer, N & Beland, F. (1998). Is Risk Perception One of the Dimensions of Safety Climate? In: Feyer, A & Williamson A (Eds) Occupational Injury: Risk Prevention and Intervention. London: Taylor and Francis.
- Dejoy, D.M., Gershon, R.R.M. & Schaffer, B.S. (2004). Safety Climate; Assessing Management and Organizational Influences on Safety. Professional safety, 49(7), 50-57.
- Dejoy, D.M. (2005). Behaviour Change Versus Culture Changes: Divergent Approaches to Managing Workplace Safety. Safety Science, 43(2), 105-129.
- Denis, M, (1997). The Description of Routes: A Cognitive Approach to the Production of Spatial Discourse, Cahiers de Psychologie Cognitive, 16, 409-458.
- Dessler, G. (1997). Human Resource Management, New Jersey: Prentice Hall.
- Dessler, G. (2005). A Framework for Human Resource Management, UK, Prentice Hall.
- Dilley, H. & Kleiner, B.H, (1996). Creating a Culture of Safety. Work Study, 45(3), 5-8.

- Doucouliagos, Chris. (1995). Worker Participation and Productivity in Labor-managed and Participatory Capitalist Firms: A Meta-analysis. *Industrial & Labor Relations Review*, 49(1), 58-77.
- Duffey, R.B. & Saull, J.W. (2003). *Know the Risks- Learning from Errors and Accidents: Safety and Risks in Today's Technology*. Burlington: Butterworth-Heinemann.
- Dunne. (2000). "Defence Spending and Economic Growth in South Africa: A Supply and Demand Model," *Defence and Peace Economics*, Taylor and Francis Journals, 11(4), 573-585.
- Du Prey, R. (2002). *Assessing the Effectiveness of an Occupational Safety Program in an Automotive Manufacturing Plant Machine Shop in the Midwest*. PhD Thesis. Capella University, USA.
- Eckenfelder, D.J. (1997). It's the Culture Stupid. *Journal of Occupational Hazards*. June, 41-44.
- EPOC – epoc@uottawa.ca
- Erickson, J. A. (2000). "Corporate Culture: The Key to Safety Performance", *Occupational Hazards*, 62(4), 45-50.
- Fitzgerald, M. K. (2005). *Safety Performance Improvement through Cultural Change*. *Trans I Chem E, Part B*, July, 324-330.
- Flin, R., Mearns, K., O'Connor, P. & Bryden, R. (2000). *Measuring Safety Climate: Identifying the Common Features*. *Safety Science*, 34, 177-192.

- Flynn, G. (1994). "Company Strive for Yawn-Free Safety Awareness." *Personal Journal*, Jun, 73, 7.
- Fong Chan Onn. (2002). "Teks Ucapan Seminar Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan Untuk Pemilik dan Penyelia Ladang Ternakan Haiwan " Kuala Lumpur: Kementerian Sumber Manusia.
- Frost, C.H., Wakely, J.H. & Ruh, R.A. (1974). *The Scanlon Plan for Organization Development: Identify, Participation and Equity*. East Lansing: Michigan State University Press.
- Gardner, G., & Sampat, P. (1999). *Forging a Sustainable Materials Economy*. In L. R. Brown et al., *State of the World*, New York: Norton, 41-59.
- Geary, John, Chris Rees, & Keith Sisson. (1994). *Management-Initiated Direct Participation*. United Kingdom. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Working Paper No.: WP/95/03/EN.
- Geary, John, & Keith Sisson. (1994). *Conceptualising Direct Participation in Organisational Change*. The EPOC Project. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Goetsch, D.L. (1999). "Occupational Safety and Helath for Technologies, Engineers and Managers." New Jersey : Prentice Hall.

Glendon, AI & Litherland, DK. (2001). Safety Climate Factors, Group Differences and Safety Behaviour in Road Construction. *Safety Science*, 39, 157-188.

Glendon, A.I & McKenna, E.F. (1995). *Human Safety and Risk Management*, London: Chapman Mall.

Glendon, A.I & Stanton, N.A. (2000). Perspective on Safety Culture, *Journal of Safety Science*, 34, 193-214.

Glyde, G. (1981). Worker Participation and Occupational Health Hazards. The Economic Connection. *Labor Studies Journal*, 275-286.

Gibson, J.L., Invanchevich, J.M. & Donnelly, C.H. (2006). *Organization: Behaviour, Structures, Process*. 12th. Ed. New York: McGraw-Hill.

Goldsmith, D. (1987). "Safety Management In Construction and Industry." New Jersey : Mc Graw Hill.

Goodwin, A. (1994). Developing a Safety Culture, *Journals of Environmental Health*, April, 102(4), 96-97.

Griffin, MA & Neal, A. (2000). Perceptions of Safety at Work: A Framework for Linking Safety Climate to Safety Performance, Knowledge and Motivation, *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(3), 347-358.

Grosch, JW. & Gershon, RRM. (1999). Safety Climate Dimensions Associated with Occupational Exposure to Blood-borne Pathogens in Nurses. *American Journal of Industrial Medicine: Supplement 1*, 122-124.

Guldenmund FW. (2000). The Nature of Safety Culture: A Review of Theory and Research. *Safety Science*, 34(1-3), 215-257.

Hackley, C. E. (2003). *Marketing and Social Construction*, London, Routledge.

Hale, A. R., & Hovden, J. (1998). Management and Culture: The Third Age of Safety. A Review of Approaches to Organisational Aspects of Safety, Health, and Environment. 129-166.

Hale, A.R. (2000). Culture's Confusions. *Safety Science*, 34(1-3), 1-14.

Hayes, R., Perry, J. & Thompson, J. (1986). *Risks Management in Engineering Construction: A guide to Project Risks Analysis and Risk Management*. London: Thomas Telford.

Hinze, J.W. (1997). "Construction Safety." Columbus, Ohio : Prentice Hall.

Hofmann, M. A. (2005). Noise Safety Advice Unheeded, *Journal of Business Insurances*, Chicago. 1 August, 39(31), 15.

Hollnagel, E. (2004). *Barriers and Accidents Prevention*. Hampshire: Ashgate.

HSE. (2000). *Reducing Error and Influencing Behavior*, 3rd Edition, Health and Safety Series Booklet HS(G), 48.

International Labour Organisation (ILO). (2005). *Prevention: A Global Strategy – Promoting Safety and Health at Work*. Retrieved 11 March 2008 from

<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/worldday/products05/report05en.pdf>.

International Nuclear Safety Advisory Group. (1991). Safety Culture, Safety Series No.75-INSAG-4, IAEA, Vienna.

Ismail Bahari. (2006). Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan. Edisi kedua. Kuala Lumpur: McGraw-Hill.

Ivancevich, J.M. (2001). "Human Resources Management". Boston : Irwin.

Jaafar Muhamad. (1992). Asas Pengurusan, Edisi kedua. Fajar Bakti Sdn Bhd. Shah Alam. Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerja. Malaysia: Kementerian Sumber Manusia.

Johnstone, R., Quinlan, M., & Walters, D. (2005). Statutory Occupational Health and Safety Workplace Arrangements for the Modern Labour Market. Journal of Industrial Relations, 47(1), 91-116.

John, M.C., & Taylor, J.W.V. (1999). Leadership Style, School Climate and Institutional Commitment of Teachers. International Forum, 2 (1), 25-27.

Jones, C.L. (1997). Tower of Strength, Journal of Mining Technology, March, 79(907), 73-80.

King, R.W. & Hudson, R. (1985). Construction Hazard and Safety Handbook, UK: Butterworth & Co Publishers Ltd, 431.

Kamus Dewan (1989). Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

Kamus Dewan (1993). Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.

Kamus Hukum Black (1979). New Patterns of Management : McGrawHill, 471.

Landy, J.C. (1987). "Psychology : The science of People." Englewood Cliff : Prentice Hall Inc.

Lawler, E.E. III., Mohrman, S.A. & Ledford, G.E. (1995). Creating High Performance Organizations: Impact of Employee Involvement and Total Quality Management. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Lee, T. (1998). Assessment of Safety Culture at a Nuclear Reprocessing Plant. Work and Stress, 12(3), 217-237.

Lee, T. & Harrison, K. (2000). Assessing Safety Culture in Nuclear Power Stations. Safety Science, 30, 61-97.

Lee, L.T. (2003). The Role of NIOSH in Promoting OSH in the Country. Keynote Address by Chairman, NIOSH, Malaysia. Proceedings of the 19th Annual Conference of Asia Pacific Occupational Safety and Health Organisation. September. Kuala Lumpur.

Loosemore, M., Dainty, A. & Lingard, H. (2003). Human Resources Management in Construction Project: Strategic and Operational Approaches. New York: Spoon Press.

- Maccollum, D.V. (1995). "Contruction Safety Planning." United States of America: Van Nostrand Reinhold.
- Mearns, K., Flin, R & O'Connor, P. (2001). Sharing 'Worlds of Risk': Improving Communication with Crew Resource Management. *Journal of Risk Research*, 4(4), 377-392.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A Three-component Conceptualization of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations, *Human Resource Management Review*, 1, 61-98.
- Miller, K.I & Ryan, D. J. (2001). Communication in the Age of Managed Care: Introduction to The Special Issue, *Journal of Applied Communication Research*, 29, 91-96.
- Miller, K.I. & P.R. Monge. (1986). Participation, Satisfaction, and Productivity: A Metaanalytic Review. *Academy of Management Journal*, 29, 727-753.
- Mills, A. (2001). A Systematic Approach to Risk management for Construction. *Structural Survey*, 19(50), 245-252.
- Mohd Saidin Misnan, Abdul Hakim Mohammed, Zakaria Mohd Yusof, Razali Abdul Hamid, Norazam Othman & Wan Yusoff Wan Mahmood. (2006a). Isu-isu Semasa Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan dalam Industri Pembinaan Malaysia. *Proceedings of the International Conference on Construction Industry*, 19-26.

Mohd Saidin Misnan, Abdul Hakim Mohammed, Ahmadon Bakri & Rosli Mohamad Zin. (2006b). Occupational Safety and Health (OSH) Management System: Towards Development of Safety and Health Culture. The 6th Asia Pacific Structural Engineering and Construction Conference (APSEC). 5-6 September. Kuala Lumpur, 19-28.

Mohd Saidin Misnan & Abdul Hakim Mohammed. (2007). Pembangunan Budaya Keselamatan Dalam Industri Pembinaan: Kepentingan Fungsi Kepemimpinan. Proceeding of The Management in Construction Research Conference. August 28-29. Shah Alam, 45-49.

Mohd Saidin Misnan & Abdul Hakim Mohammed. (2007). Development of Safety Culture in The Construction Industry: A Conceptual Framework. In: Boyd, D. ed. Proceedings of the 23rd Annual Conference. September 3-5. Belfast, United Kingdom, 13-22.

Mohd Saidin Misnan & Abdul Hakim Mohammed. (2007). Development of Safety Culture in the Construction Industry: The Leadership Roles. Proceedings of the International Conference on Ergonomics. 3-5 Disember. Kuala Lumpur, Malaysia, 317- 322.

Mohd Saidin Misnan, Wan Yusoff Wan Mahmood & Norizan Mansor. (2000). Isu dan Masalah Keselamatan Dalam Projek Pembinaan. Jurnal Alam Bina, Nov, Universiti Teknologi Malaysia, Fakulti Alam Bina, 3, 1.

- Mohamad Najib. (1999). "Penyelidikan Pendidikan." Edisi Pertama. Universiti Teknologi Malaysia: Johor.
- Mok Soon Sang. (1991). Pendidikan Di Malaysia, Kuala Lumpur, Kumpulan Budiman Sdn. Bhd.
- Mondy, R.W. & Noe, R.M. (1990). "Human Resources Management." Edisi Ke-5, Boston: Allyn & Bacon.
- Mondy, R.W. & Noe, R.M. (1996). Human Resource Management (6th Edition), Boston, Prentice Hall International.
- Mondy and R. Noe. (2012). Human Resource Management.
- Mutchnick, Robert J. (1996). Research Methods for Social Science: Practice and Applications.
- National Safety Council. (1991). " Safety Awareness." United States Of America: Brochure.
- National Institute of Occupational Safety dan Health. (2000). "Comprehensive Safety Recommendations." United Kingdom: NIOSH.
- Neuman, W. L. (2000). Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches. Boston: Allyn & Bacon.
- OHSAS 18001. (1999). Occupational Health and Safety Management Systems-Specification, London. BSI Standards Publications.

OHSAS 18002. (1999). "Occupational Health and Safety Management Systems-Specification", Occupational Health and Safety Assessment Series.

Overheul, V. (2001). "20 Years Of Safety." WACO: Stevens Publishing Corp.

Palmer, J.M. & Jackson, K. J. (1991). Behaviour Change in Safety Culture Calls for Computer-Based Training, *Journal of Occupational Health and Safety*, 60(10), 71-75.

Parmeggianni, L. (1983). Occupational health legislation. *ILO Encyclopedia of Occupational Safety and Health*, 2(3), 1498-1502.

Peterson, D. (1993). Establishing Good 'Safety Culture' Helps Mitigate Workplace Dangers. *Occupational Health and Safety*, 62(7), 20, 22-24

Peyton, R.X. & Rubio, T.C. (1991). *Construction Safety Practices and Principles*, New York: Van Nostrand Reinhold, 20-22, 95-96, 162-163.

Pidgeon, N. (1998). Safety culture: key theoretical issues. *Work and Stress*, 12(3), 202-216.

Pierce, F.D. (1998). "Does Organizational Streamlining Hurt Safety and Health ?." *Professional Safety*.

Pot, F. (2000). *Employment Relations and National Culture: Continuity and Change in the Age of Globalization*. Cheltenham: Edward Elgar.

- Preston, R. & Topf, M, (1994). Safety Discipline: A Constructive Approach, Journal of Occupational Hazards, 56(3), 51-54.
- Prey Du, R. (2002). Assessing the Effectiveness of an Occupational Safety Program in an Automotive Manufacturing Plant Machine Shop in the Midwest. PhD Thesis. Capella University, USA.
- Radhlinah Kunju Ahmad. (2000). Developing a Proactive Safety Performance Measurement Tool (SPMT) for Construction Site, Loughborough University: Degree of Doctor of Philosophy.
- Ramlan Zainal Abidin. (1997). “Latihan Dalam Bidang Keselamatan dan Kesan Terhadap Kesedaran Keselamatan Di Tempat Kerja : Satu Kajian Di Kilang X (M) Sdn. Bhd.” Projek Sarjana Pengurusan Teknologi : Universiti Teknologi Malaysia. Tidak Diterbitkan.
- Rasberry, Robert W & Lindsay, Laura Lemoine. (1994). Effective Managerial Communication, Wadsworth, Inc, USA.
- Raymond C. Sinclair, Randall Smith, Michael Colligan, Mary Prince, Trang Nguyen & Leslie Stayner. (2003). Evaluation of a Safety Training Program in The Three Food Service Companies. Journal Of Safety Research, 34, 547-558.
- Razali, M.Z. (1993). Building Commitment in Malaysian Public Service: Some Conceptual Issues and Considerations. Issues in Management and Business. Faculty of Business Management. Universiti Kebangsaan Malaysia.

Reason, J. (1998). Achieving a Safe Culture: Theory and Practice Work and Stress, 12, 293 – 306.

Rogers, B. (1995). Creating a Culture of Safety. HR Magazine, 40(2), 85-88.

Rooney, P. M. (1992). Employee Ownership and Worker Participation: Effects on Health and Safety. Economic Letters, 323-328.

Root, D. F. (2005). Creating a Culture of Safety on Construction Sites. Risk Management, 52(11), 56-62.

Rosli. (2006). Bills of Quantities- Are They Still Useful and Relevant Today?, International Conference on Construction Industry, Padang, Indonesia.

Roughton, J. (1999). “Integrating Quality into Safety and Health Management,” Industrial Engineering, 7: 35– 40.

Rowlinson, S. (2004). Construction Safety Management System, London & New York: Spoon Press, 1-103.

Sass, J.S & D.J. Canary. (1991). Organizational Commitment and Identification : An Examination of Conceptual and Operational Convergence. Western Journal of Speech Communication, 55, 275-293.

Sawacha, E., Naoum, S & Fong, D. (1999). Factors Affecting Safety Performance on Constructionsites. International Journal of Project Management, 17(5), 309-315.

- Simard, M. & Marchand, A. (1994). The Behaviour of First-line Supervisors in Accident Prevention and Effectiveness on Occupational Safety, *Safety Science*, 17, 169-185.
- Singleton, W. T. (1983). Occupational Safety and Health Systems: A Three-Country Comparison. *International Labour Review*, 122(2), 155-182.
- Smallman, C & John, G. (2001). British Directors Perspectives on The Impact of Health and Safety on Corporate Performance. *Safety Science*, 38, 227-229.
- Smeltzer, L & Leonard, D. (1994). Managerial Communication: Strategies and Applications.
- Smith, S. (2003). World Class Safety. *Occupational Hazards*, 65(9), 71.
- Sorenson, J. N. (2001). Safety Culture: A Survey of the State-of-the-Art. *Reliability Engineering & System Safety*, 76, 189-204.
- “Successful health & safety management”. (2001). HSG 65. HSE 1997. ISBN 0717612767 Pekerja Penglibatan dalam Kesihatan dan Keselamatan: Beberapa Contoh Amalan Baik.
- Stewart, J.M. (2002). Managing for World Class Safety. New York: John Wiley & Sons.
- Swartz, G. (1992). How Does Midas Muffle Injuries, *Journal of Safety and Health*, May, 145(5), 29-31.

Taubitz, M. (1992). GM Slam The Brakes on Injuries, *Journal of Safety and Health*, July, 146(1), 31-32.

Teo, E.A.L., Ling, F.Y.Y & Chong, A.F.W. (2005). Framework for Project Managers to Manage Construction Safety. *International Journal of Project Management*, 23(4), 329-341.

The ROSPA Article from Safety Specifier magazine by Roger Bubbings, *Occupational Safety Adviser at the Royal Society for the Prevention of Accidents (ROSPA)*.

Thompson, R. C, Hilton, T. F, & Witt, L. A. (1998). Where the Safety Rubber Meets The Shop Floor: A Confirmatory Model of Management Influence on Workplace Safety. *Journal of Safety Research*, 29, 15-24.

Thorpe, B. & Sumner, P. (2004). *Quality Management in Construction*. Aldershot: Gower.

Torp, S., Riise, T & Moen, B. E. (1999). How The Psychosocial Work Environment of Motor Vehicle Mechanics May Influence Coping With Musculoskeletal Symptoms. *Work and Stress*, 13(3), 193-203.

Turner B.A. (1991). The Development of a Safety Culture, *Journal of Chemistry and Industry*, April, 7, 241-243.

Versen, P. (1983). Employers' and Workers' Cooperation. *ILO Encyclopedian of Occupational Safety and Health*, 1(3), 754-756.

- Vrendenburgh, A.G. (1998). Safety Management: Which Organizational Factors Predict Hospital Employee Accidents Rates? PhD Thesis. California School of Professional Psychology, San Diego, C.A.
- Wagner, A. J. (1994). Participation's effects on Performance and Satisfaction: Are Consideration of Research Evidence. *Academy of Management Review*, 19, 312-330.
- Walter, D. (1987). Health and Safety and Trade Union Workplace Organization – A Case Study in The Printing Industry. *Industrial Relation Journal*, 18, 40-49.
- Walters, D. (1996). Trade Union and The Effectiveness of Worker Representations in Health and Safety in Britain. *International Journal of Health Services* (New York), 26(40), 625-641.
- Walters, D. (1998a). Employee Representation on Health and Safety- A Strategy for Improving Health and Safety Performance in Small Enterprise. *Employee Relations*, 20(2), 180-195.
- Walter, D. (1998b). Employee Representation on Health and Safety in Small Enterprise – A Trade Union Initiative in Agriculture. *Employee Relations*, 20(20), 164-179.
- Walters, D. (2000). Employee Representation on Health and Safety and European Works Council. *Industrial Relation Journal*, 31(5), 421-435.
- Wamuziri, S. (2006). Safety Culture in the Construction Industry, *Proceedings of the Institution of Civil Engineers: Municipal Engineer*, 159(3), 167-174.

Weick, K.E. (1987). Organizational Culture as a Source of High Reliability. California Management Review, 29, 112-127.

Wharton, L. (2003). Health and Safety : Why Safe is Sound-Reducing Workplace Injuries In New Zealand, Death Seems to be an Occupational Hazard- and its Costing Us Dearly. Why are Our Workplace Safety Statistics So Bad and What are We doing About It? New Zealand Management. September, 38-42.

Wilbert, B. & Itoigawa, N.eds. (2001). Safety Culture in Nuclear Power Operations. London: Taylor & Francis.

Williamson, A.M., Feyer, A., Cairns, D., & Biancotti, D. (1997). The Development of a Measure os Safety Climate: The Role of Safety Perceptions and Attitudes. Safety Science, 25(1-3), 15-27.

Wright, M. (1998). Factors Motivating Proactive Health Risk Management in SMES. London: HSE.

LAMPIRAN 1

BORANG SOAL SELIDIK

SAFETY CULTURE SURVEY

We would like to find out how you feel about your organization safety practices and principles, and in doing so we would like you to complete this questionnaire.

All responses will be treated in strictly confidential and there is no requirement to put your name to this questionnaire. The responses will be processed in confidence by the researcher.

It should take 15 to 20 minutes to complete Part A and Part B of this questionnaire.

Please answer all items and return the completed survey to the individual providing you with this survey.

Thank you for your co-operation.

SYED HAAMID SAGGAFF SYED MOHAMAD

Traffic and Safety Unit

Roadcare (M) Sdn Bhd

SOAL SELIDIK BUDAYA KESELAMATAN

Kami ingin mengetahui apakah pendapat anda tentang amalan dan prinsip keselamatan di organisasi anda bekerja. Bagi mengetahuinya, kami ingin anda menjawab soalan-soalan yang telah disediakan.

Semua jawapan dan pendapat anda akan dirahsiakan tanpa memerlukan mencatatkan nama anda pada kertas jawapan. Semua jawapan dan pendapat anda akan di proses oleh penyelidik.

Ia akan mengambil masa selama 15 hingga 20 minit bagi menjawab semua soalan di Bahagian A dan Bahagian B. Sila jawab semua soalan dan serahkan semula jawapan anda kepada individu yang memberikan soalan kaji selidik ini.

Terima kasih di atas kerjasama yang diberikan oleh anda.

SYED HAAMID SAGGAFF SYED MOHAMAD

Unit Keselamatan dan Trafik

Roadcare (M) Sdn Bhd

Part A: Respondents Personal Profile/ Bahagian A: Profil Peribadi Responden.

Please tick (/) the answer that is relevant to your position.

Department								
Sex		Male				Female		
Race		Malay				Indian		
		Chinese				Others		
Age		20- 30 years				41 – 50 years		
		31- 40 years				51 years and above		
Marital status		Single		Married		Widow		Widower
Position		Technician/Machinist				Manager		
		Clerk/Supervisor				Executive		
		General worker				Team Leader		
Education level		Standard 6/UPSR				Diploma		
		PMR				Degree		
		SPM				Master Degree		
		STPM				Others		
Years of service		Less than 5years				11 to 15 years		
		6 to 10 years				15 years above		

Jabatan							
Jantina		Lelaki				Perempuan	
Bangsa		Melayu				India	
		Cina				Lain-lain	
Umur		20- 30 tahun				41 – 50tahun	
		31 – 40 tahun				51tahun keatas	
Taraf perkahwinan		Bujang		Kahwin		Duda	Janda
Jawatan		Juruteknik/Jurumesin				Pengurus	
		Kerani/Penyelia				Eksekutif	
		Pekerja Am				Ketua Kumpulan	
Taraf pendidikan		Darjah 6/UPSR				Diploma	
		SRP/PMR				Ijazah Sarjana Muda	
		SPM				Ijazah Sarjana	
		STPM				Lain-lain	
Tempoh perkhidmatan		Kurang dari 5 tahun				11 hingga 15 tahun	
		6 hingga 10 tahun				15 tahun keatas	

Part B: Safety Survey Questionnaire.

Bahagian B : Soalan Kajiselidik Keselamatan.

We would like to know how much you agree or disagree with each of the following statement related to your organization. Tick (/) the choice that best describe your opinion. Only one answer for each question.

Kami ingin mengetahui sebanyak mana anda bersetuju atau tidak dengan setiap kenyataan berkaitan organisasi anda. Sila tandakan (/) pilihan jawapan yang terbaik pada pandangan anda. Hanya satu jawapan sahaja untuk setiap soalan.

Strongly disagree <i>Sangat tidak bersetuju</i>	Disagree <i>Tidak bersetuju</i>	Neither agree nor disagree <i>Tidak Pasti</i>	Agree <i>Setuju</i>	Strongly agree <i>Sangat Bersetuju</i>
1	2	3	4	5

INDEPENDENT VARIABLES (SAFETY CULTURE)

MANAGEMENT COMMITMENT / KOMITMEN PIHAK PENGURUSAN					
1. The company puts sufficient resources into safety. <i>Pihak syarikat menyediakan sumber yang cukup untuk keselamatan para pekerja.</i>	1	2	3	4	5
2. Senior managers take safety issues into account when making decision. <i>Pihak pengurusan mengambil kira isu keselamatan dalam membuat keputusan.</i>	1	2	3	4	5
3. Management readily acts upon safety suggestions from staff. <i>Pihak pengurusan membuat tindakan terhadap cadangan keselamatan oleh pekerja.</i>	1	2	3	4	5
4. I get a good response from my manager when I raise a safety issue to him. <i>Saya mendapat layanan yang baik dari pengurus saya apabila saya mengemukakan isu-isu keselamatan kepadanya.</i>	1	2	3	4	5
5. I am provided with suitable and sufficient PPE for my job. <i>Saya dibekalkan dengan alat perlindungan keselamatan yang mencukupi dan sesuai dengan kerja saya.</i>	1	2	3	4	5
6. Management place a low priority on Health and Safety Training. <i>Pihak pengurusan kurang mengutamakan Latihan Kesihatan</i>	1	2	3	4	5

<i>dan Keselamatan</i>					
7.	Management only bother to Safety & Health after an accident happened. <i>Pihak pengurusan hanya mengambil tindakan tentang Keselamatan Dan Kesihatan setelah berlakunya kemalangan.</i>	1	2	3	4 5
Strongly disagree	Disagree	Neither agree nor disagree		Agree	Strongly Agree
<i>Sangat tidak setuju</i>	<i>Tidak setuju</i>	<i>Tidak pasti</i>		<i>Setuju</i>	<i>Sangat setuju</i>
1	2	3	4	5	
8.	There is a reward & recognition program for safety innovation & idea. <i>Pihak pengurusan menyediakan hadiah dan penghargaan kepada pekerja yang memberi idea dan inovasi tentang keselamatan.</i>	1	2	3	4 5
9.	Management's supportive in promotion safety working culture. <i>Pihak pengurusan menyokong promosi tentang budaya kerja selamat.</i>	1	2	3	4 5
WORKERS PARTICIPATION / PENGLIBATAN PEKERJA					
10.	I am responsible for the safety of myself and others (colleagues). <i>Saya bertanggungjawab tentang keselamatan diri sendiri dan rakan sekerja</i>	1	2	3	4 5
11.	I am aware of the safe system of work before I start a job. <i>Saya sentiasa peka terhadap sistem kerja selamat sebelum memulakan kerja.</i>	1	2	3	4 5
12.	Discussions about safety in the meetings (safety meeting & other) frankly & openly. <i>Sentiasa membincangkan tentang keselamatan secara terbuka di dalam mesyuarat.</i>	1	2	3	4 5
13.	I have opportunity to discuss daily job with my manager or immediate superior. <i>Saya berpeluang untuk berbincang tentang kerja harian dengan pihak pengurus dan penyelia.</i>	1	2	3	4 5
14.	Work as a team (Mgt & employees) to tackle safety & other work related problem. <i>Bekerja secara berkumpulan (pihak pengurus dan pekerja) dalam menyelesaikan masalah berkaitan kerja dan juga keselamatan.</i>	1	2	3	4 5
15.	Everybody understands their safety responsibilities and acts accordingly. <i>Setiap pekerja memahami tentang tanggungjawab keselamatan dan berkelakuan secara sepatutnya.</i>	1	2	3	4 5
16.	When I see potential safety hazard, I am willing to correct it myself if possible. <i>Apabila saya melihat bahaya keselamatan, saya bersedia untuk memperbaikinya sendiri jika boleh dan berkemampuan.</i>	1	2	3	4 5
17.	My colleague would react strongly against people who breaks safety procedures. <i>Rakan sekerja saya akan mengambil tindakan terhadap orang lain yang</i>	1	2	3	4 5

<i>melanggar peraturan keselamatan.</i>					
18. Employees here always work safely even when they are not being supervised. <i>Para pekerja sentiasa mengamalkan kerja dengan selamat walaupun tanpa penyelia.</i>		1	2	3	4 5
19. I am willing to warn my colleague, if they are working unsafely. <i>Saya akan menegur rakan sekerja saya jika mereka bekerja tanpa keselamatan.</i>		1	2	3	4 5
20. Sometimes I take shortcuts in performing my job it's sensible to do so. <i>Kadang kala saya mengambil jalan pintas semasa melaksanakan kerja jika ianya munasabah untuk dilakukan.</i>		1	2	3	4 5
TRAINING AND EDUCATION/ LATIHAN DAN PENDIDIKAN					
21. The training I had attended covered all the safety and health risks associated with the work for which I am responsible. <i>Latihan yang telah diberikan kepada saya meliputi semua risiko keselamatan dan kesihatan yang berkaitan dengan kerja dan tanggungjawab saya.</i>		1	2	3	4 5
22. I have received training on emergency procedures and workplace arrangements. <i>Saya telah diberi latihan tentang prosedur kecemasan dan persiapan untuk tempat kerja.</i>		1	2	3	4 5
23. I have been briefed to identify safety hazards in the workplace. <i>Saya telah diberi taklimat tentang mengenalpasti bahaya keselamatan di tempat kerja</i>		1	2	3	4 5
Strongly disagree <i>Sangat tidak setuju</i> 1	Disagree <i>Tidak setuju</i> 2	Neither agree nor disagree <i>Tidak pasti</i> 3	Agree <i>Setuju</i> 4	Strongly Agree <i>Sangat setuju</i> 5	
24. I have received safety awareness training before assign to work <i>Saya telah diberi latihan kesedaran keselamatan sebelum mula bekerja</i>		1	2	3	4 5
25. Safety component included in all new employees orientation programs (induction). <i>Topik keselamatan termasuk di dalam sesi orintasi pekerja- pekerja baru (induksi).</i>		1	2	3	4 5
26. All staff, workers and managers receive specific training in procedures to identify and report safety concerns, adverse events, near misses and errors. <i>Semua pekerja, pegawai dan pengurus menerima latihan khusus terhadap prosedur untuk mengenalpasti, melapor urusan keselamatan, kejadian, kemalangan dan kesalahan.</i>		1	2	3	4 5
COMMUNICATION / KOMUNIKASI					
27. There are good communications here about safety and health issues. <i>Terdapat satu komunikasi yang baik terhadap isu-isu keselamatan dan</i>		1	2	3	4 5

<i>kesihatan</i>	
28. I received useful and accurate safety information. <i>Saya menerima maklumat keselamatan yang berguna dan tepat</i>	1 2 3 4 5
29. The company encourages suggestion on safety & health improvement. <i>Cadangan untuk meningkatkan keselamatan dan kesihatan adalah digalakkan oleh pihak syarikat.</i>	1 2 3 4 5
30. There is good feedback from management on reported safety issues. <i>Terdapat tindakbalas yang baik dari pihak pengurusan terhadap laporan keselamatan yang diterima</i>	1 2 3 4 5
31. I can report an accident or near miss without fear of blame or retribution. <i>Saya boleh melaporkan kemalangan atau kemalangan nyaris yang berlaku tanpa rasa takut disalahkan atau dihukum .</i>	1 2 3 4 5
32. Accident which happen here are always reported. <i>Kemalangan yang berlaku di sini sentiasa dilaporkan</i>	1 2 3 4 5
33. Information on current safety performance is easily available. <i>Maklumat semasa tentang prestasi keselamatan sangat mudah diperolehi</i>	1 2 3 4 5
34. I have given sufficient information on management's decision regarding safety matters. <i>Saya telah diberi maklumat yang secukupnya terhadap keputusan pihak pengurusan berkenaan isu-isu keselamatan.</i>	1 2 3 4 5
35. I believe that management has communicated a clear vision of safety to them. <i>Saya percaya bahawa pihak pengurusan telah memberikan maklumat yang jelas tentang visi dan matlamat keselamatan kepada mereka.</i>	1 2 3 4 5
36. Some safety and health procedures/rules are not really practical. <i>Sesetengah prosedur atau peraturan keselamatan dan kesihatan adalah tidak praktikal</i>	1 2 3 4 5
37. The company has a good system for identifying and dealing with safety problems. <i>Syarikat ini mempunyai sistem yang baik dalam mengenalpasti dan menguruskan masalah-masalah keselamatan.</i>	1 2 3 4 5
<p>Section 3: The purpose of this checklist is to provide a quick self-assessment with the main requirement of safety and health legislation and principles of best practices. It aims to highlight your organization performance in terms of safety and health management.</p> <p><i>Bahagian 3: Tujuan senarai semak ini adalah untuk menyediakan satu penilaian-kendiri yang mudah terhadap keperluan utama perundangan keselamatan & kesihatan dan juga prinsip amalan terbaik. Ianya bertujuan untuk melihat tahap prestasi pengurusan keselamatan dan kesihatan.</i></p>	

SAFETY PERFORMANCE / <i>PRESTASI KESELAMATAN (DEPENDENT VARIABLES)</i>	
	YES / NO
38. Do you feel safe at your workplace? <i>Adakah anda rasa selamat di tempat kerja anda ?</i>	
39. Does your company take all safety measures to ensure employees safety? <i>Adakah syarikat ini mengambil kawalan keselamatan untuk memastikan keselamatan pekerjanya?</i>	
40. Does your company have safety & health policy? <i>Adakah syarikat ini mempunyai Polisi keselamatan dan Kesihatan?</i>	
41. Does the safety policy meet the legal requirements and best practices of Safety & health? <i>Adakah polisi keselamatan di syarikat ini memenuhi kehendak perundangan dan amalan terbaik bagi Keselamatan dan Kesihatan?</i>	
42. Does the policy has been reviewed and updated? <i>Adakah polisi tersebut di kaji semula dan dikemaskini ?</i>	
43. Does the policy being implemented effectively? <i>Adakah polisi ini di laksanakan dengan berkesan?</i>	
44. Does your company provide safety and health information to employees? <i>Adakah syarikat anda menyediakan maklumat keselamatan dan kesihatan kepada pekerja?</i>	
45. Does your company have a safety and health committee? <i>Adakah syarikat anda mempunyai jawatankuasa keselamatan dan kesihatan pekerjaan?</i>	
46. Does your company set safety and health objectives on organization level? <i>Adakah syarikat anda mempunyai objektif keselamatan dan kesihatan diperingkat organisasi?</i>	
47. Does your company set safety and health objectives on individual level? <i>Adakah syarikat anda mempunyai objektif keselamatan dan kesihatan diperingkat individu?</i>	
48. Are workplace risk assessments being carried out? <i>Adakah penilaian risiko telah dibuat di syarikat anda?</i>	
49. Are system in placed to ensure risk assessment are reviewed when appropriate? <i>Adakah di tempat kerja anda terdapat sistem untuk memastikan penilaian risiko dikaji semula bila bersesuaian?</i>	

50. Are safety inspections being carry out? <i>Adakah pemeriksaan keselamatan dilakukan di tempat kerja anda?</i>	
51. Do you have system for reporting accidents? <i>Adakah terdapat sistem untuk anda melaporkan kemalangan?</i>	
52. Do you have an audit system in placed? <i>Adakan terdapat perlaksanaan sistem pengauditan di tempat kerja anda?</i>	
53. Does your company have procedures for safety and health? <i>Adakah syarikat anda mempunyai prosedur untuk keselamatan dan kesihatan?</i>	
54. Does your company review your safety and health programs implementation? <i>Adakah syarikat anda mengkaji semula perlaksanaan program keselamatan dan kesihatan?</i>	